

VAIKEAVAMMAISEN HENKILÖKOHTAISEN AVUN TYÖNANTAJAMALLI

Oppaan laatiminen Puulan palvelukodin henkilökunnan avuksi

Sari Viljakainen

Opinnäytetyö

Syksy 2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Pieksämäki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Viljakainen, Sari. Vaikeavammaisen henkilökohtaisen avun työnantajamalli Oppaan laatiminen palvelukodin henkilökunnan avuksi. Diak Pieksämäki, syksy 2018, 79 s., 3 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyö on työelämälähtöinen kehittämistyö. Opinnäytetyön tavoitteena oli perehtyä vaikeavammaisen henkilökohtaiseen apuun sekä siinä tarvittaviin tietoihin. Työ rajattiin koskemaan palvelukodissa asuvan vaikeavammaisen henkilön henkilökohtaisen avun toteutumista työnantajamallilla. Aiheeseen perehtymisen pohjalta suunniteltiin ja toteutettiin opas.

Opinnäytetyön aineiston keruun menetelmänä käytettiin sähköpostikyselyä Puulan palvelukodin työntekijöille. Kyselyllä selvitettiin työntekijöiden ajatuksia vaikeavammaisten henkilökohtaisen avun työnantajamallista. Lisäksi haastateltiin henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreita. Haastattelujen avulla saatiin oppaaseen ajankohtaisia vastauksia vaikeavammaisen henkilökohtaisen avun työnantajamalliin liittyvissä kysymyksissä.

Opinnäytetyön raportti sisältää teoriaosuuden sekä toiminnallisen osuuden. Teoriaosuuksessa perehdyttiin kirjallisuuden, aiempien tutkimusten ja lainsäädännön avulla opinnäytetyön aiheeseen. Toiminnallisena osuutena toteutettiin palvelukodin työntekijöille opas työnantajana toimivan vaikeavammaisen tukemiseen. Työelämästä lähtöisin olevassa opinnäytetyössä yhdistyivät teoria, toiminta, kehittäminen sekä raportointi.

Asiasanat: henkilökohtainen apu, työnantajamalli, vaikeavammainen

ABSTRACT

Viljakainen, Sari. The employer model of the personal assistance of the severely disabled Making a guide book to help the Puula shelter home's staff. Diak Pieksämäki, autumn 2018, 79 pages, 3 attachments. Diaconia University of Applied Sciences. Bachelor's Degree Programme in Social Services.

The thesis is a work-oriented development work. The aim of the thesis was to get to know about the personal assistance of the severely disabled and the required information for that. The work is limited to the occurrence of the personal assistance of the severely disabled with the employer model when living in a service home. Based on the topic a guide has been planned and implemented.

The data of the thesis has been collected by email query from the Puula service home's employees. The questionnaire was used to find out the thoughts of employees about the employer model for the personal assistance of the severely disabled, and in addition, the personal assistance service coordinator has been interviewed. Interviews have provided current responses to the guide on issues related to the personal assistance of the severely disabled employer model.

The thesis report contains the theoretical part and the functional part. The theory section has been studied in the thesis topic using literature, previous researches and legislation. In the functional part a guide has been implemented for the service home's employees about supporting a severely disabled employer. In the work-life-based thesis, theory, action development and reporting are united.

Keywords: personal assistance, the employer model, severely disabled

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET	7
2.1 Opinnäytetyön lähtökohdat	7
2.2 Opinnäytetyön tavoitteet	8
2.3 Työelämän yhteistyökumppani	9
3 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	10
3.1 Vaikeavammainen	10
3.2 Henkilökohtainen apu	12
3.3 Työnantajamalli	13
4 KESKEINEN LAINSÄÄDÄNTÖ	14
4.1 Yleistä lainsäädäntöä	14
4.2 Työnantajamallissa huomioitavaa lainsäädäntöä	15
5 HENKILÖKOHTAISESTA AVUSTA TYÖNANTAJAMALLIIN	19
5.1 Henkilökohtaisen avun kehittyminen Suomessa	19
5.2 Henkilökohtaisen avun toteutus	21
5.3 Työnantajamallin toteutumisen haasteita	22
6 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET JA OPINNÄYTETYÖT	24
6.1 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta	24
6.2 Tutkimukset ja opinnäytetyöt	24
6.3 Yhteenvedoa henkilökohtaisen avun tutkimuksista	28
7 KEHITTÄMISPROSESSIN TUOTOKSENA SYNTYI OPAS	30
7.1 Opinnäytetyön toteutuksen aikataulu	31
7.2 Sähköpostikysely työyhteisölle	32
7.3 Asiantuntijahaastattelut henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreille	32
7.4 Luottamuksellisuus	34
7.5 Haastattelurunko	35
7.6 Aineiston käsittely	35
8 POHDINTA	37
8.1 Tavoitteiden toteutumisen arviointi	37
8.2 Kehittämisprosessin arviointi	38
8.3 Oman oppimisen arviointi	40
8.4 Eettisyys	41
8.5 Tulokset ja oppaan toimivuuden arviointi	42

8.6 Jatkoaihe	44
LÄHTEET.....	45
LIITTEET	50
LIITE 1: Sähköpostikysely	50
LIITE 2: Kysymyksiä palvelukodin työntekijöiltä	51
LIITE 3: Opas henkilökunnalle.....	53

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkoitus oli luoda Puulan palvelukodille opas vaikeavammaisen henkilökohtaisen avun työnantajamallista. Ehdotus oppaasta tuli minulle Puulan palvelukodin johtajalta keväällä 2017. Halusin perehtyä aiheeseen, koska työskentelen sosiaali- ja terveysalalla vammaistyössä. Työssäni tuen ja ohjaan vaikeavammaisia henkilökohtaisen avun toteutumisessa työnantajamallilla. Opinnäytetyöni toteutin yhteistyössä Puulan palvelukodin johtajan kanssa.

Vaikeavammaisen osallisuutta yhteiskuntaan tuetaan henkilökohtaisella avulla. Opinnäytetyössäni rajaan henkilökohtaisen avun käsittämään henkilökohtaisen avun toteutumista työnantajamallilla. Työnantajamallissa vaikeavammainen toimii itse avustajansa työnantajana työnantajalle kuuluvine velvollisuuksineen.

Työelämälähtöisen ja työelämää kehittävän opinnäytetyöni tavoitteena oli koota toimiva opas henkilökohtaisen avun työnantajamalliin liittyvistä asioista. Opas on sisällöltään kohdennettu pääasiallisesti Puulan palvelukodin työntekijöiden käyttöön. Myös työnantajina toimivien vaikeavammaisten ja heidän avustajiensa on mahdollista hyödyntää opasta. Lisäksi oppaasta on hyötyä toisille Vaalijalan kuntayhtymän palvelukodeille, joissa vaikeavammaiselle on myönnetty henkilökohtaista apua työnantajamallilla. Vaalijalan kuntayhtymässä ei ole aiemmin tuotettu valitsemalleni kohderyhmälle aiheeseen liittyvää opasta.

Tutustuin vaikeavammaisen henkilökohtaisen avustajan työnantajan tehtäviin ja velvollisuuksiin perehtymällä kirjallisuuteen, lainsäädäntöön sekä aikaisempiin tutkimuksiin ja opinnäytetöihin. Lisäksi haastattelin kahta henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoria. Haastattelujen tarkoituksena oli saada ajankohtaista lisätietoa tuottamaani opasta varten. Oppaan runkoa rakensin aiempien aiheesta tuotettujen oppaiden sekä Puulan palvelukodin työntekijöille lähettämäni sähköpostikyselyn avulla. Sähköpostikyselyssä pyysin kertoamaan minulle mieltä askarruttavia asioita, jotka liittyvät henkilökohtaisen avun toteutumiseen työnantajamallilla. Keräämäni aineiston pohjalta kokosin tiedot työstämäni oppaaseen. Oppaan olen liittänyt opinnäytetyöni loppuun (liite 3).

2 LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

2.1 Opinnäytetyön lähtökohdat

Henkilökohtaisessa avussa on kysymys subjektiivisesta oikeudesta sekä sellaisesta perustavaa laatua olevasta palvelusta, jonka avulla turvataan vaikeavammaiselle henkilölle Suomen perustuslain (L 1999/731) mukainen oikeus välttämättömään huolenpitoon. Lain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan erilaisuuden, kuten sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Opinnäytetyöni tarkoitus on saanut alkunsa omasta halustani olla puolustamassa ja tukemassa Suomen perustuslain (L 1999/731) mukaista yhdenvertaisuuden toteutumista.

Toinen valintaani vaikuttava tekijä oli työelämässä todettu ongelma. Palvelukodissa asuvat ne vaikeavammaiset, jotka eivät vammasta johtuvan toimintakyvyn vajauksen seurauksena voi asua muunlaisessa asumismuodossa. Palvelukodissa asuvalla vaikeavammaisella on mahdollista saada henkilökohtaista apua siten, että hän voi harrastaa kotona tai pääsee kodin ulkopuolelle harrastamaan ja tapaamaan ystäviään (Kehitysvammaisten tukiliitto). Siitäkin huolimatta, että vaikeavammainen henkilö saa runsaasti hoiva-, hoito- ja valvontapalveluja, ne eivät saa olla este henkilökohtaisen avun järjestämiselle (Kantamaa 2017, 31). Palvelukodissa ongelma ei ole henkilökohtaisen avun saatavuus, vaan muoto, jolla henkilökohtaista apua toteutetaan.

Palvelukodissa asuu vaikeavammaisia henkilöitä, jotka toimivat henkilökohtaisen avustajansa työnantajana. Jotta henkilö saa henkilökohtaisen avustajan, hänellä täytyy olla itsellään voimavaroja määritellä avun sisältö ja toteutustapa. Lähtökohtana pidetään, että avun tarvitsija itse saa vaikuttaa niihin asioihin, joissa hän apua tarvitsee ja miten hän haluaa itseään avustettavan. Ajatuksena on, että kaikki lähtee hänen omista valinnoistaan eikä ulkopuolinen toimija määritä hänen avun tarvettaan. Totuus kuitenkin on, että huollon ja toimenpiteiden kohteena olevat asiakkaat eivät pysty ilman erityisiä toimia vaikuttamaan palveluiden toteutukseen ja palvelurakenteisiin (Toikko 2011, 107). Tämän johdosta työnantajina toimii vaikeavammaisia henkilöitä, joilla ei todellisuudessa ole kykyä

toimia työnantajina. Tästä huolimatta Essoten alueella on pääsääntöisesti käytössä henkilökohtaisen avun työnantajamalli (Virpi Valkonen, henkilökohtainen tiedonanto 25.9.2017).

Essote tarkoittaa Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymää. Essoten tarkoituksena on kehittää sosiaali- ja terveystalveluja seitsemän kunnan alueella. Essoteen kuuluvat Hirvensalmi, Juva, Kangasniemi, Mikkeli, Mäntyharju, Pertunmaa ja Puumala. Essote tarjoaa erikoissairaanhoidon talveluja myös Pieksämäelle ja Joroisiin. Essote sijaitsee yli sadassa toimipisteessä alueen eri kunnissa. (Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä.)

2.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli koota ajankohtaista tietoa vaikeavammaisen henkilökohtaisen avun työnantajamallista palvelukodin henkilökunnan avuksi. Tutustuin teorian avulla vaikeavammaisen henkilökohtaiseen apuun, jolloin sain itselleni kattavan kuvan henkilökohtaisesta avusta ja sen haasteista. Rajasin työni koskemaan palvelukodissa asuvan vaikeavammaisen henkilön henkilökohtaisen avun toteutumista työnantajamallilla. Valintaani vaikutti se, että tutustuessani aiheeseen liittyviin aiempiin tutkimuksiin ja opinnäytetöihin havaitsin, ettei valitsemalleni kohderyhmälle ole aiemmin tuotettu työelämälähtöistä opasta. Siksi koin tärkeäksi laatia oppaan palvelukodin henkilökunnan avuksi. Oppaan toteutus alkaa siitä, kun vaikeavammainen henkilö on saanut myönteisen päätöksen henkilökohtaisesta avusta. Siksi en kuvaa opinnäytetyöni raportissa enkä oppaassa henkilökohtaisen avun hakuprosessia.

Opinnäytetyöni tavoitteet liittyivät läheisesti oppaan työstämiseen, mutta yhtä tärkeänä tavoitteena pidin omaa ammatillista kasvuani työelämässä kehitysvammaisten mielekkään elämän puolustajana. Tulevana sosionomina minun on oltava työyhteisössäni avainhenkilönä puolustaessani kehitysvammaisen elämän mielekkyyden, tasa-arvoisuuden ja itsemääräämisoikeuden toteutumista. Tästä syystä olen pyrkinyt mahdollisimman monipuolisesti syventämään tietouttani valitsemastani opinnäytetyön aiheesta. Työelämästä lähtöisin oleva yhteistyö on ensisijaisesti yhteistyötä, jonka tarve on lähtenyt työelämästä. Yhteistyössä on toteuduttava organisaatiota palveleva työelämälähtöisyys, mutta samalla

on huomioitava koulutuksen taso ja laatuvaatimukset. Näiden lisäksi työelämälähtöisessä yhteistyössä tulisi opiskelijan saavuttaa sellaisia työelämän yleisiä valmiuksia, joiden avulla he selviävät työelämän muuttuvissa tarpeissa. (Vuokila-Oikkonen & Hyväri 2015, 77.)

2.3 Työelämän yhteistyökumppani

Kun opinnäytetyöni aiheen valinta tuli ajankohtaiseksi, ehdotti Puulan palvelukodin johtaja oppaan suunnittelua ja työstämistä liittyen henkilökohtaiseen apuun työnantajamallilla. Ehdotus oli mielestäni ajankohtainen, koska palvelukodilla henkilökohtaisen avustajien määrä oli lisääntynyt viime vuosina myönteisten päätöksen myötä. Kiinnostustani aihetta kohtaan lisäsi myös se, että minulle oli ohjautunut henkilökohtaisen avun järjestämiseen liittyvä tukeminen ja ohjaus työyhteisössäni.

Vaalijalan kuntayhtymä järjestää asiakkaille ohjausta, tukea ja apua palvelukodissa sovitulla tavalla. Tällä hetkellä Vaalijala järjestää asumisen palveluja Savon alueella neljällätoista paikkakunnalla. Yksi näistä palvelukodeista on Puulan palvelukoti, joka sijaitsee Etelä-Savossa Kangasniemellä. Puulan palvelukodin asumispalveluun tarkoitetut asunnot sijaitsevat Puulan palvelukotiin perustetuissa ryhmäkodeissa. Palvelukodissa asuu 14 asiakasta, kahdessa seitsemän asunnon ryhmäkodissa. Palvelukodin asiakkaat saavat ympärivuorokautista tukea ja apua itsestä ja terveydentilasta huolehtimiseen, ruokailuun sekä kodinhoitoon. Palvelukodin työntekijöiden tehtävänä on vastata asiakkaiden yksilöllisen elämän toteutumisesta. Vaikka elämää suunnitellaan yksilöllisesti, on työntekijöiden huomioitava, että palvelukodissa asiakkaat ovat aina myös yhteisön jäseniä. Tällä hetkellä kuudelle palvelukodin asiakkaalle on myönnetty henkilökohtainen vapaa-ajanavustaja. He toimivat itse avustajiensa työnantajina.

3 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (L 1987/380) edistää vaikeavammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia toisten ihmisten kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä. Lisäksi kyseisellä lailla ehkäistään ja poistetaan vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä. Yksi lailla turvattu palvelu on vaikeavammaisen henkilökohtainen apu. Henkilökohtainen apu on melko laaja käsite, siksi opinäytetyössäni keskityn kuvaamaan työnantajamallilla järjestettyä henkilökohtaista apua. Mallissa kunta korvaa sellaiset vaikeavammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset, jotka lakisääteisesti kuuluvat työnantajan maksettaviksi. Lisäksi kunnan on korvattava muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat välttämättömät kulut. Muita korvattavia kuluja ovat esimerkiksi avustajan pääsyliput. Vaikeavammaisen itsensä tehtäväksi jää huolehtia muista työnantajavelvoitteista.

Vaikeavammaisen toimiessa avustajansa työnantajana, on hänen huomioitava lainsäädäntö. Laki määrittelee pitkälti työsuhdetta. Lainsäädännöllä on opinäytetyössäni suuri rooli, siksi olen tutustunut kyseistä palvelua koskeviin lakeihin. Lisäksi olen etsinyt opinäytetyöni taustaksi tutkimuksia henkilökohtaisen avun työnantajamallista. Olen valinnut tutkimuksia, jotka käsittelevät työnantajamallin mukaista henkilökohtaista apua. Opinäytetyöni teoreettiseksi viitekehykseksi muodostuivat lainsäädäntö ja työnantajamalliin liittyvät tutkimukset. Kun huomioidaan teoreettinen viitekehys, opinäytetyöni keskeisiksi käsitteiksi nousivat vaikeavammainen, henkilökohtainen apu ja työnantajamalli.

3.1 Vaikeavammainen

Vaikeavammaisuuden määritelmiä on erilaisia ja ne määräytyvät sen mukaan, minkä tukitoimien piiriin henkilö kuuluu. Henkilökohtaiseen apuun oikeutetun vaikeavammaisen määritelmä sisältyy lakiin vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (L 1987/380). Tässä laissa vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla on sellainen vammasta tai sairaudesta johtuva rajoite, joka aiheuttaa pitkäaikaisesti erityisiä hankaluuksia selviytyä tavanomaisista elämiseen liittyvistä toiminnoista.

Heikkinen (2016, 10) opinnäytetyössään pohti vaikeavammaisuuden määrittelyssä ihmisoikeuden näkökulmaa. Tämän määritelmän mukaan vammaisuutta ei tulisi määritellä ensisijaisesti lääketieteellisenä tai sosiaalisena kysymyksenä, vaan uutena näkökulmana vammaisuuden määrittelyssä pitäisi huomioida ihmisoikeusnäkökulma. Itsemääräämisoikeutta kunnioittavaa määritelmää tukee myös se, että terveyden- ja sosiaalihuollon henkilöstön suorittamassa arvioinnissa huomioidaan hakijan oma näkemys ja kokemus sairaudesta tai vammasta, jolloin sosiaalitoimen arviointirooli painottuu enemmänkin olosuhteiden selvityksiin sekä kuvauksiin siitä, miten runsaus, kohtuullisuus ja erityisyys määritellään. Vaikeavammaisuutta on arvioitava suhteessa henkilön olosuhteisiin ja elinympäristöön. Arvioita tehdessä on otettava huomioon haettava tukitoimi tai palvelu, jolloin vaikeavammaisuus tulee määritellä aina yksilöllisesti. Siksi ei pitäisi olla mahdollista, että järjestämisvastuussa oleva kunta on yleisohjeillaan määritellyt sen, ketä yleisesti pidetään vaikeavammaisena henkilönä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Vammaispalvelujen käsikirja. Järjestämisprosessi.) Heikkinen & Saraste (2006, 251) ehdottavat, että diagnosoinnin määrittäjästä avun tarpeesta siirryttäisiin siihen, että jo pelkäänsä avun tarve olisi aina oikea kriteeri avun saamiselle.

Kantamaa (2017, 10) opinnäytetyössään tarkasteli vammaisuutta sosiaalisena ilmiönä, jolloin vammasta yksilölle koituvat haitat tunnistetaan, mutta vammaisuus tulkitaan vammaisen henkilön ja ympäristön välisenä suhteena. Esimerkkinä Kantamaa huomioi liikuntavammaisen henkilön, joka on vammaisen siksi, että ympäristö luokittelee hänet puutteellisen liikuntakykynsä vuoksi vammaiseksi. Todellisuudessa toiminnanrajoite liikkumisessa on vain yksi henkilön ominaisuuksista. Henkilö on vammaisen ympäristön ymmärtämättömyyden johdosta.

Opinnäytetyöni aiheen kannalta oli tärkeää määritellä vaikeavammaisuus myös palveluasumisen näkökulmasta. Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (A 1987/759) määrittelee vaikeavammaiseksi henkilön, joka vammansa tai sairautensa vuoksi tarvitsee toisen henkilön apua päivittäisistä toiminnoista suoriutumisessa. Avun on oltava jatkuvaluontoista. Jatkuvaluontoinen apu voi olla vuorokauden eri aikoina tapahtuvaa tai avun tarve voi olla muutoin erityisen runsasta. Avun tarve asumisessa suoriutumiseen ei tarvitse olla kaikkina vuorokauden aikoina tapahtuvaa avustamista.

3.2 Henkilökohtainen apu

Henkilökohtainen apu on välttämätöntä toisen ihmisen antamaa apua niissä tavanomaisissa elämään liittyvissä toimissa, jotka henkilö tekisi itse, mutta vamman tai sairauden vuoksi ei selviä niistä itsenäisesti. Henkilökohtainen apu on myös vapaamman elämän mahdollistaja. Vapautta kuitenkin rajoittaa se, että työnantajana toimivalta vaikeavammaiselta henkilöltä odotetaan kykyä määritellä avuntarpeensa ja avun toteuttamistapa ennen avun myöntämistä. Tämän lisäksi henkilökohtaisen avun työnantajamalli tuo vaikeavammaiselle mukanaan juridisia vastuita ja velvollisuuksia, joiden suorittamiseen vaaditaan tietynlaista toimintakykyä. Tämä osaltaan jopa rajaa henkilökohtaisen avun määrää ja jättää henkilökohtaista apua tarvitsevia palvelun ulkopuolelle. (Kömi 2013, 21.)

Henkilökohtaisen avun luonne eroaa muusta avusta siinä, että henkilökohtaisen avun myötä vaikeavammaisen pääsee tekemään asioita itsekseen ja erossa ryhmästä. Henkilökohtainen apu ei saa korvata esimerkiksi asumisyksikön henkilökunnalta saatavaa apua. Vastaavasti tilanne ei saa olla sellainen, että henkilökohtaisesta avusta tulee lisätyövoimaa asumisyksikölle. Asumisyksikön on myönnetystä henkilökohtaisesta avusta huolimatta järjestettävä resurssien puitteissa asukkaalle myös asumisyksikön omia vapaa-ajan toimintoja. Usein toimintojen järjestäminen tapahtuu ryhmissä, jolloin henkilökohtaisella avulla on mahdollista turvata yksilöllinen ja itsemääräämisoikeutta kunnioittava osallistuminen. Henkilökohtainen apu on vain henkilöä itseään varten, toisin kuin asumisyksikön työntekijät, jotka tekevät pääsääntöisesti työtä ryhmän kanssa. Ryhmän mukana liikkua yksilölliset valinnat ja riittävä apu saattavat jäädä vaikeavammaiselta toteuttamatta.

Vaikeavammaisille myönnettyt muut palvelut eivät saa estää henkilökohtaisen avun saamista. Palvelukodissa asuva saa kotonansa tarvittavan päivittäisen avun asumispalveluna ja harrastamiseen sekä kodin ulkopuolella asioimiseen tarvitsemansa avun henkilökohtaiselta avustajaltansa. (Kehitysvammaisten Tukiliitto. Mitä henkilökohtainen apu on?.) Vaikeavammaisen henkilökohtainen apu antaa aikuiselle kehitysvammaiselle mahdollisuuden elää itsenäistä ja omannäköistä elämää omassa kodissa. Näin henkilökohtainen apu antaa vaikeavammaiselle mahdollisuuden elää täyttä Suomen kansalaisuutta tukevaa elämää.

3.3 Työnantajamalli

Työnantajamallilla tarkoitetaan pääsääntöisesti vaikeavammaisen toimimista henkilökohtaisen avustajansa työnantajana. Tällöin työnantajalle kuuluu juridisia vastuita ja velvollisuuksia. Vaikeavammaisen työnantajana toimiessaan johtaa työtä, tekee työvuorolistat, vahvistaa lomat, perehdyttää työhön, vastaa työterveyshuollon järjestämisestä ja työsuojelusta sekä huolehtii palkanmaksuun liittyvistä velvoitteista. Mallissa kunta korvaa kaikki ne välittömät kulut, jotka liittyvät avustajan palkkaamiseen. Mallissa kuitenkin edellytetään, että vaikeavammaisella on omaa halua toimia avustajansa työnantajana. (kehitysvammaisten tukiliitto i.a.)

Heikkinen (2016, 12) määrittelee opinnäytetyössään henkilökohtaisen avustaja -järjestelmän työnantajamallilla laajentamalla näkemystä siihen suuntaan, että kaikki työnantajina toimivat vaikeavammaiset eivät työnantajuudestaan huolimatta itse hoida kaikkia työnantajalle kuuluvia tehtäviä. Vaikeavammaisen työnantajien tehtävien määrää voidaan helpottaa jakamalla tehtäviä toisille. Kynnys ry:n (i.a, 2) mukaan avusta ja neuvoista huolimatta työnantajamallissa vastuu työntekijän oikeuksien toteutumisesta on viimekädessä kuitenkin aina vaikeavammaisella työnantajalla itsellään. Vastuu säilyy siitäkin huolimatta, vaikka työnantaja olisi kirjallisella sopimuksella valtuuttanut toisen henkilön hoitamaan työnantajan tehtäviä puolestaan.

Henkilökohtaisten avustajien työnantajaliitto Hetan (2014, 9) määritelmään liittyy kunnan oikeus päättää viime kädessä henkilökohtaisen avun järjestämistavasta työnantajamallin kohdalla. Määritelmän mukaan vaikeavammaista on kuunneltava, mutta hänen toiveitaan ei tarvitsisi kunnioittaa. Vaikeavammaisen oma mielipide voidaan ohittaa, jos kunnan käytäntö henkilökohtaisen avun järjestämistavoissa ei ole yhtenäinen vaikeavammaisen toiveiden kanssa. Kuten aiemmin on tullut esille, henkilökohtainen avustaja -järjestelmän mukaisesti työnantajana toimiminen edellyttää vaikeavammaiselta henkilöltä kykyä toimia työnantajana. Keräämääni aineistoon tutustuminen kuitenkin osoitti, että soveltamiskäytäntö on kehittynyt toisenlaiseen suuntaan. Vaikeavammaisella ei välttämättä tarvitse olla edellytyksiä työnantajana toimimiseen, vaan vammaispalvelulain (L 1987/380) määritelmän mukaan vaikeavammaista työnantajaa on tarvittaessa ohjattava ja autettava työnantajauutteen liittyvissä kysymyksissä silloin, kun omat kyvyt eivät siihen riitä.

4 KESKEINEN LAINSÄÄDÄNTÖ

4.1 Yleistä lainsäädäntöä

Suomen perustuslain (L 1999/731) tarkoituksena on turvata jokaisen henkilön yhdenvertaisuus lain edessä. Tällöin on julkisen vallan turvattava vammaisten henkilöiden perusoikeuksien toteutuminen. Vammaisen henkilö ei saa tulla loukatuksi tavalla, joka koskee ihmisarvoa tai yksilön vapautta. Vammaista ei saa vammaisuutensa perusteella asettaa ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan. Sen sijaan toiminnoilla tulee edistää oikeudenmukaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa. Kyetäkseen elämään tasa-arvoisena kansalaisena, tarvitsee vammaisen henkilö tähän apua. Laissa säädettyjen perusoikeuksien toteutuminen puoltaa vaikeavammaisen henkilökohtaisen avun tärkeyttä. Henkilökohtainen apu on vaikeavammaiselle subjektiivinen oikeus ja siitä ei saa periä vaikeavammaiselta maksua. Laissa sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista (L 1992/734) säädetään, että ne vammaispalvelulain (L 1987/380) mukaiset palvelut kuten esimerkiksi henkilökohtainen apu on vaikeavammaiselle maksuton palvelu.

Vammaisten henkilöiden palvelut on järjestettävä ensisijaisesti sosiaalihuoltolain (L 2014/1301) mukaisesti. Siinä tapauksessa, etteivät sosiaalihuoltolain tai jonkun muun lain mukaiset palvelut ole vaikeavammaisen tarpeeseen nähden riittäviä tai sopivia, järjestetään palvelut vammaispalvelulain ja -asetuksen mukaisesti. Kun edelleen tarkastellaan vaikeavammaisen osallisuutta ja vaikuttamista yhteiskuntaan, voidaan todeta myös vammaispalvelulain (L 380/1987) edistävän vaikeavammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhteiskunnan yhdenvertaisena jäsenenä. Tämä mahdollistetaan esimerkiksi muokkaamalla ympäristöä esteettömäksi.

Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (A 759/1987) korostaa vaikeavammaisen henkilökohtaisen avun tärkeyttä osallisuuden ja vaikuttamisen lisääjänä. Asetuksen mukaisesti kunnan on ehkäistävä ja tarvittaessa poistettava niitä esteitä ja haittoja, jotka rajoittavat vaikeavammaisten henkilöiden toimintamahdollisuuksia. Näin mahdollistetaan vaikeavammaisten osallisuus ja osallistuminen yhteiskuntaan.

Vaikeavammaisten henkilöiden tarvitsema palvelu henkilökohtaisesta avusta on järjestettävä siten, että henkilökohtainen apu tukee omatoimista suoriutumista. Järjestettäviin palveluihin ja tukitoimiin kuuluu kuljetuspalvelu, joka kattaa myös saattajapalvelun. Vaikeavammaiselle henkilölle kuuluu työssäkäymisen, opiskelun, asioimisen, yhteiskunnallisen osallistumisen, virkistysten tai muun sellaisen syyn vuoksi ne tarpeelliset kuljetukset, jotka kuuluvat jokapäiväiseen elämään (A 759/1987.) Edelleen asetuksen mukaan osallisuutta ja vaikuttamista yhteiskuntaan tuetaan korvaamalla muiden kuin lääkinnällisen kuntoutuksen piiriin kuuluvien välineiden, koneiden tai laitteiden hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Korvaukseen on oikeutettu sellainen vammaisen henkilö, joka ei muutoin vammansa tai sairautensa johdosta pääse liikkumaan tai viestimään eikä muuten selviydy henkilökohtaisesti toimissaan kotona tai pysty osallistumaan tärkeäksi koemiinsa vapaa-ajan toimintoihin.

4.2 Työnantajamallissa huomioitavaa lainsäädäntöä

Vaikeavammaisen toimiessa avustajansa työnantajana, ohjaa työnantajan ja avustajan välistä työsuhdetta työsopimuslaki (L 2001/55). Vaikeavammainen työnantaja ja hänen avustajansa muodostavat yhdessä työkunnan, jolloin molemmat osapuolet henkilökohtaisesti ja lain mukaisesti sitoutuvat tekemään työtä työnantajana toimivan lukuun. Työnantajalla on vastuu työn johtamisesta ja valvonnasta. Avustaja vastaavasti sitoutuu laissa määritellyin ehdoin työskentelemään työnantajansa johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräajaksi. Määräaikaisuuden tulee olla perusteltua. Jos vaikeavammainen työnantaja tekee omasta aloitteestaan ilman perusteltua syytä määräaikaisen työsopimuksen, pidetään sitä toistaiseksi voimassa olevana.

Nuorista työntekijöistä säädetyn lain (L 1993/998) mukaan avustajaksi on mahdollista palkata 15 vuotta täyttänyt henkilö edellyttäen, että nuori on suorittanut oppivelvollisuutensa. Nuoren avustajan palkkaamisessa on huomioitava, mitä työtehtävät ovat ja selviytyvätkö nuoret niistä. Vaikeavammaisesta työnantajasta riippuen työtehtävä voi vaatia erityisosaamista, jolloin asian pitää olla tiedossa avustajalla jo työpaikkaa hakiessa. Henkilökohtaisena avustajana nuoren on kyettävä itsenäiseen työhön ja sopeutumaan muut-

tuviin vastuullisiin tilanteisiin. Nuorella on oikeus itse tehdä vaikeavammaisen työantajansa kanssa yhdessä työsopimus. Hänellä on oikeus myös itse irtisanoa ja purkaa tekemänsä työsopimus. Laissa (L 1993/998) kuitenkin määritellään huoltajan oikeus purkaa nuoren avustajan tekemä työsopimus, jos huoltaja katsoo nuoren tekemän työn olevan vahingollista hänen kasvun, kehityksen ja terveyden vuoksi.

Työsopimuslaki (L 2001/55) määrittelee ne tilanteet, jotka mahdollistavat työnantajan velvoitteiden osittaisen siirron kolmannen osapuolen hoidettavaksi. Tämä menettely on mahdollista esimerkiksi silloin, kun kyseessä on vaikeavammaisen työnantaja. Laissa kuitenkin sanotaan, että työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle osapuolelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta. Jos kuitenkin työntekijä on työnantajansa suostumuksella ottanut mukaan kolmannen osapuolen työsopimuksesta johtuvien velvoitteidensa täyttämiseksi, on myös avustajaksi otettu henkilö työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan.

Vammaisuus näyttäytyy eri tavoin, jolloin henkilökohtaisen avun tarvekin vaihtelee yksilöllisesti. Tästä syystä avustajien työajatkkin vaihtelevat osa-aikaisuudesta kokopäivätyöhön. Työaikalain (L 1996/605) mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka avustaja on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajansa käytettävissä. Säännölliseksi työajaksi katsotaan työ, jonka kesto on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Edellisten lisäksi laki määrittelee työvuorojen pituuden, epätavallisten työaikojen korvattavuuden ja työntekijän lepoajan. Sopimukseen perustuvia päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos avustaja saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta. Matkaan käytettyä aikaa ei myöskään lueta työaikaan kuin siinä tapauksessa, että matkaan käytettävä aika katsotaan työsuorituksiksi.

Vapaa-ajan toimintaan myönnettävälle henkilökohtaiselle avulle on vähimmäistuntimäärä. Harrastuksia, yhteiskuntaan osallistumista ja sosiaalista kanssakäymistä varten, kuten ystävyys- ja sukulaisuussuhteiden ylläpitämiseen kodin ulkopuolella, henkilökohtaista apua on järjestettävä vähintään 30 tuntia kuukaudessa. Henkilökohtaisen avun tuntimäärä voi kuitenkin olla myös edellistä pienempi tuntimäärä, jos sen katsotaan riittävästi turvaavan vaikeavammaisen henkilön välttämättömän avuntarpeen. Silloin kunnan on

kuitenkin selvitettävä, miksi suurempi tuntimäärä ei ole vaikeavammaiselle tarpeen. Vastaavasti perustellusta syystä tuntimäärä voi olla suurempikin. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Vammaispalvelujen käsikirja. Itsenäisen elämän tuki.)

Henkilökohtaisen avustajansa työnantajana toimiessaan on vaikeavammaisen huomiotava vuosilomalaissa (L 2005/162) säädetty vuosilomaa koskevat säädökset. Lain mukaan täytenä lomanmääräytymiskaudena pidetään kalenterikuukautta, jolloin avustajalle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää. Jos avustajan työsopimus on laadittu siten, ettei hänelle kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukaudesta sisältää 14 työssäolopäivää, tällöin täydeksi lomanmääräytymiskaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana avustajalle on kertynyt vähintään 35 työtuntia.

Vuosilomalain (L 2005/162) mukaan henkilökohtaisella avustajalla, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai alle 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Avustajalla on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Pääsääntöisesti vapaa-ajalla avustamiseen myönnetty tuntimäärä on 30 tuntia kuukaudessa eli jää alle tuon vaaditun 35 tuntia.

Vaikeavammaisen toimiessa työnantajana, kuuluu velvollisuuksiin lakisääteisen työterveyshuollon järjestäminen työterveyshuoltolain (2001/1383) mukaisesti. Laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Vaikeavammainen työnantaja ja työterveyshuollon palvelujen tuottaja tekevät työterveyshuollon järjestämisestä kirjallisen sopimuksen. Sopimukseen määritellään työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Lailla edistetään vaikeavammaisen työnantajan, avustajan ja työterveyshuollon tekemää yhteistyötä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisemiseksi sekä työympäristön turvallisuuden kehittämiseksi.

Työturvallisuuslain (2002/738) mukaan työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin avustajan henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat, jotka parantavat työympäristöä ja työolosuhteita avustajien työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lisäksi lain tarkoitus on ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia avustajien fyysisiä ja henkisiä terveyshaittoja. Työtapaturma- ja ammattitautilaki (L 2015/459) velvoittaa vaikeavammaisen työnantajan ottamaan avustajalleen vakuutuksen työtapaturman ja ammattitaudin varalle.

5 HENKILÖKOHTAISESTA AVUSTA TYÖNANTAJAMALLIIN

5.1 Henkilökohtaisen avun kehittyminen Suomessa

Vammaisuus koskettaa tavalla tai toisella kaikkia ihmisiä. Tästäkin huolimatta se koetaan edelleen vieraaksi ilmiöksi. Nykyään vammaiseksi luokitellaan yhä useampi ihminen, jonka johdosta vammaisuudesta on tullut yhteiskunnassamme yhä näkyvämpi käsite (Siironen 2017, 10). Tuomalla vammaiset lähemmäksi tavallista arkea tutkimusten avulla ja lisäämällä yhteiskunnan tietoutta ilmiöstä, on ollut mahdollista poistaa vammaisilta heidän kantamiaan historian taakkoja. Tiedon tuottamisen myötä on vammaisten omiin asioihin vaikuttaminen vahvistunut ja näin yhteiskunnallinen tasa-arvoisuus lisääntynyt. Vammaiset itse ovat oman elämänsä parhaita asiantuntijoita ja siksi yhä enemmän tänä päivänä kouluttajina ja asiantuntijoina toimivat vammaiset itse. Vammaiset ihmiset itse ovat sitä mieltä, että oman asian ajaminen soveltuu jokaiselle, joka puhuu, puolustaa ja toimii oman tai toisen asian puolesta (Kaukola 2000, 28). Vielä 1960 ja 1970 -luvuilla monet ammattilaiset kokivat loukkauksena sen, että vammaiset henkilöt tietäisivät enemmän asioista, kun asiantuntijat (Könkkölä 2006, 20). Seuraava Suuntaaja-lehden (2013) artikkelissa ollut Aallon lainaus kuvaa hyvin juuri sitä, kuinka ilman vammaisten omaa aktiivisuutta vaikeavammaisten itsemääräämisoikeus saattaisi edelleen jäädä toteutumatta.

Niin kauan kuin näemme vammamme tragiikkana, meitä säälitään. Niin kauan kuin häpeämme sitä mitä edustamme, katsotaan että elämämme on arvoton. Niin kauan kuin vaikenemme, tulevat muut tekemään päätökset elämästämme.

Adolf Ratzka (1980-luvulla)

Ilman vammaisten henkilöiden omaa aktiivisuutta komiteoiden jäsenenä sekä vammaisjärjestöjen vaikuttajina ei seuraavaksi lyhyesti esittelemäni henkilökohtaisen avun järjestelmän kehityskulku olisi edennyt siihen pisteeseen, missä se on nykyään.

Valitsemani opinnäytetyön aiheen kannalta koin tärkeäksi selvittää, kuinka vaikeavammaisen henkilökohtainen apu järjestelmänä ylipäättään sai alkunsa. Palasin ajassa huomattavasti taaksepäin, Suomen rajojen ulkopuolelle aina toiseen maailmansotaan saakka. Tuolloin saivat alkunsa termit kuntoutus ja koulutus, jotka käsitteinä tänä päivänä ovat vaikeavammaisen itsenäisen ja itsemääräämisoikeutta tukevan elämän kulmakiviä. Ennen toista maailmansotaa tapahtunut vammaisille annettu hoiva ja hyväntekeväisyys muuttuivat sodassa vammautuneiden nuorien sotilaiden myötä. Nuoret vammautuneet sotilaat oli palautettava takaisin yhteiskuntaan jälleenrakennustöihin. (Könkkölä 2006, 18–19.)

Käsitteenä henkilökohtaisesta avusta ei puhuttu paljoakaan vielä 1960-luvulla. Vuonna 1957 hyväksyttiin laki, jossa huomioitiin hengityspotilaiden hoitokustannukset. Samaan lakiin tuli lisäys vuonna 1962, jolloin mahdollistettiin hengityspotilaiden maksuton kotihoito. (Heiskanen 2013.) Vammaispoliittisiin keskusteluihin henkilökohtainen apu otettiin mukaan 1970-luvulla. Tuohon saakka itsenäinen elämä käsitteenä oli vieras, kunnes vuonna 1973 vammaisten korkeakouluopiskelijoiden toimesta perustettu eri tavoin vammaisten ihmisten perus- ja ihmisoikeusjärjestö Kynnys sai aikaan liikkeen itsenäisestä elämästä. (Könkkölä 2006, 21.) Käsitteenä vaikeavammaisuus mainittiin ensimmäisen kerran invalidihuoltolaissa vuonna 1971, jolloin lain piiriin hyväksyttiin vaikeavammaisia koskevat asunnon muutostyöt. Vaikeavammaisuutta edellytettiin myös palveluasumisessa, joka tuli vuonna 1974 lain piiriin. (Heiskanen 2013.)

Historian juuret ulottuvat omine heijastuksineen aina tähän päivään saakka, vaikka invalidihuoltolaki oli voimassa jo vuosina 1947–1987. Tuona aikana ei laki sisältänyt kuitenkaan mahdollisuutta avustajatoiminnalle. Poikkeuksena Heiskanen (2013) mainitsee vuosina 1973–1985 vaikeavammaisten lasten koulunkäyntiavustajapalvelun, jolla haluttiin tukea vaikeavammaisten lasten integroitumista koulumaailmaan. Vuonna 1985 vastuu koulunkäyntiavustajatoiminnasta siirtyi opetushallinnolle, jonka myötä toiminta laajentui koskemaan useita uusia kohderyhmiä. Sairaanhoitajat ja kotiaavustajat suorittivat työtä apua tarvitsevien omissa kodeissa, mutta palvelut eivät alkuunkaan riittäneet vastaamaan vaikeavammaisten tarpeisiin. (Könkkölä 2006, 22.)

Kehityskulku kohti henkilökohtaista apua jatkoi matkaansa. Edelläkävijä oli Suomen CP-liitto, joka ideoi ja aloitti avustajatoiminnan kokeilun vuonna 1981–1988. Kokeilun päättymisen jälkeen raha-automaattiyhdistyksen tukemana toiminta vakinaistettiin liiton omaksi toiminnaksi vuonna 1989. (Aalto 2013.) Palvelun tarkoituksena oli mahdollistaa tuki vaikeavammaisten henkilöiden sekä heidän omaistensa harrastus- ja virkistystoimintaan. 1. tammikuuta 1988 tuli voimaan uusi vammaispalvelulaki, jolloin ensimmäistä kertaa henkilökohtainen avustaja tuli lainsäädäntöön (Heiskanen 2013).

5.2 Henkilökohtaisen avun toteutus

Opinnäytetyöni tarkoitus oli selvittää henkilökohtaisen avun toteutumista työnantajamallilla, mutta selvitän myös lyhyesti muita henkilökohtaisen avun toteuttamistapoja. Henkilökohtaisen avun toteuttamistapoja on kolme. Työnantajamallin lisäksi voidaan henkilökohtaista apua järjestää sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelillä. Palvelusetelillä vaikeavammainen voi hankkia itselleen henkilökohtaisen avustajan. Vaikeavammainen ei voi pääsääntöisesti itse päättää miltä tuottajalta palvelun hankkii, vaan kunnan on hyväksyttävä tuottaja. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä (L 2009/569) edellyttää henkilökohtaisen avun palvelun hankkimista palvelujen tuottajalta, joka on merkitty ennakkoperintärekisteriin. Palvelusetelin arvossa on huomioitava päätös henkilökohtaisen avun määrästä, jolloin seteli on mitoitettava vastaamaan sillä hankittavaa palvelua (Kehitysvammaliitto i.a). Laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä (L 2009/569) velvoittaa kuntaa selvittämään vaikeavammaiselle palvelusetelin käyttöön liittyvät asiat. Lain mukaan selvitettäviä asioita ovat vaikeavammaisen asema palveluseteliä käytettäessä, setelin arvo, palvelun tuottajien käyttämät hinnat, omavastuuosuuden määrätymisen perusteet ja arvioitu suuruus sekä vastaavasta palvelusta määräytyvä maksu. Vaikeavammaisen ei kuitenkaan tarvitse hyväksyä palveluseteliä. Kieltäytyminen ei tarkoita kieltäytymistä henkilökohtaisesta avusta. Henkilökohtainen apu on järjestettävä tällöin muulla tavoin.

Kolmas tapa järjestää henkilökohtaista apua on kunnan oma palvelu tai ostopalvelu. Kunnan omana palveluna kunta järjestää vaikeavammaiselle henkilökohtaista apua kunnan omana toimintana. Kunta voi myös järjestää henkilökohtaista apua yhteistyössä muiden

kuntien tai kuntayhtymien kanssa. Kun ostopalvelu tulee kyseeseen, kunta ostaa henkilökohtaisen avun palvelun julkiselta tai yksityiseltä palveluiden tuottajalta (Kehitysvammaisten tukiliitto i.a).

5.3 Työnantajamallin toteutumisen haasteita

Kuten jo aiemmin opinnäytetyössäni olen ottanut esille, käytetään Essoten alueella pääsääntöisesti henkilökohtaisen avun toteutumisessa työnantajamallia. Mallissa vaikeavammaisella työnantajalla on esimiesvastuu. Saadakseen tarvitsemaansa apua itsenäisen ja oman näköisen elämän mahdollistamiseksi, tarvitsee vaikeavammainen apua selviytyäkseen työnantajavelvoitteistaan. Valitsemaani aineistoon tutustuminen osoitti, että osa vaikeavammaisista saattaa kokea jopa tärkeäksi saada itse hoitaa työnantajavelvoitteensa. Suurin osa kuitenkin kokee riittämättömyyttä velvoitteiden hoitamisessa. Usein tilanne on se, ettei monellakaan vaikeavammaisella työnantajalla ole minkäänlaista käsitystä mitä työnantajuudella edes tarkoitetaan.

Henkilökohtainen avustajajärjestelmä työllistää sosiaalitoimen vammaispalveluyksiköitä kohtuuttoman paljon. Koska kunta maksaa pääsääntöisesti henkilökohtaisten avustajien palkan, eikö kunta voisi suoraan solmia myös työsopimukset avustajien kanssa? Tätä pohti Heinonen (2006, 87) esittäessään käytännön olevan ristiriidassa vammaispalvelulain sisällön kanssa. Jos kunta toimisi työnantajana, olisi se juridisesti vastuussa työntekijästä, vakuutuksista ja muista työnantajalle kuuluvista velvoitteista. Näin vaikeavammainen voisi rauhassa keskittyä henkilökohtaisen avun perimmäiseen tarkoitukseen. Kun vaikeavammaisella työnantajalla säilytetään työnjohdollinen ote, mutta muu taho hoitaisi työnantajalle kuuluvat velvoitteet, ei vaikeavammaisen itsemääräämisoikeuden toteutuminen estyisi (Heinonen & Saraste 2006, 98).

Avustajapäätöksiä on tehty osavuodeksi eli lyhyiksi pätkiksi kerrallaan ja asiaa on tarkistettu myöhemmin (Heinonen & Saraste 2006, 69). Vielä tänäkin päivänä Essoten alueella avustajapäätöksiä tehdään pääsääntöisesti puoleksi vuodeksi kerrallaan. Tämä tuottaa lisätyötä vaikeavammaiselle, koska vaikeavammainen työnantaja joutuu puolen vuoden välein hakemaan uutta päätöstä henkilökohtaisesta avusta. Avun tarvitsijan on oltava joka kerta hyvissä ajoin liikkeellä hakemusta tehdessään, koska päätöksen saamisessa saattaa

mennä aikaa. Jos henkilökohtaisen avun hakeminen viivästyy, saattaa siitä seurata katko henkilökohtaiseen apuun. Tämä aiheuttaa lisääntyvää työmäärää myös sosiaalitoimen edustajille, koska henkilökohtaisen avun tarvitsijoita ja myönteisiä päätöksiä on vuosi vuodelta enemmän (Heinonen 2006, 83). Vammaisen ihmisen kestokykyä ja sosiaalityöntekijän työtunteja on mahdollista säästää, jos määräaikaispäätöksistä siirryttäisiin tois-
taiseksi voimassa oleviin päätöksiin (Heinonen & Saraste 2006, 250).

Sen lisäksi, että henkilökohtaiselle avulle saattaa tulla katko hakemisen viivästymisen johdosta, tuottaa viivästyminen haastetta myös hyvän avustajan löytymiselle. Sopivan avustajan löytäminen ei ole aina helppoa, eikä mahdollistakaan. Avustajan löytäminen olisi varmasti helpompaa, jos työsopimukset olisi mahdollista tehdä pidempiaikaisiksi ja henkilökohtaisen avustajan ei tarvitsisi odottaa työsuhteen jatkumista yhä uudestaan puolen vuoden välein.

6 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET JA OPINNÄYTETYÖT

6.1 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta

Kun selvisi, että opinnäytetyöni tuotoksena kokoan oppaan tukemaan työnantajamallin toteutumista, lähdin selvittämään aineistonkeruumenetelmiä. Pohdin menetelmiä, jotka parhaiten tukisivat oppaan toteutusta. Ensimmäisenä esitin itselleni tuon tutkijoiden mielestä tärkeän työtäni ohjaavan kysymyksen, mitä haluan selvittää ja miksi (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta & Heiskanen 2017, 89). Tämän jälkeen minun oli helpompi arvioida, mitkä aineistonkeruumenetelmät valitsen. Koin oppaan teemojen kannalta tärkeänä tiedonkeruun menetelmänä kirjallisuuden lisäksi aikaisempiin tutkimuksiin ja opinnäytetöihin tutustumisen (kuvio 1). Koska tämä tiedonkeruun menetelmä oli laaja, katsoin tarpeelliseksi koota siitä oman kappaleen, vaikka se varsinaisesti kuuluisi opinnäytetyöni prosessikuvaukseen. Muita aineistonkeruun menetelmiä esittelen opinnäytetyöni prosessikuvauksessa.

Löytämistäni tutkimuksista ja opinnäytetöistä valitsin työni kannalta keskeisimmät. Kaikkien otsikoiden ja tiivistelmien lukemisen jälkeen tein valinnat aineistoista. Tämän jälkeen luin valitsemistani aineistoista kaiken. Kaikkiaan analysoitavaksi valitsin kaksi opinnäytetyönä tuotettua opasta ja kolme tutkimusta. Tein valintani niiden toisistaan eroavien näkökulmien vuoksi. Halusin perehtyä ennen muita aineiston keruun menetelmiäni kirjallisessa muodossa tuotettuun tietoon vaikeavammaisen työnantajan toiminnasta. Oppaan toteutusta varten perehdyin seuraaviin tutkimuksiin ja opinnäytetöihin henkilökohtaisesta avusta.

6.2 Tutkimukset ja opinnäytetyöt

Hallman (2013) keräsi pro gradu -tutkielmansa tueksi aineistoa teemahaastattelemalla vammaisia työnantajia. Haastateltavista suurin osa oli vaikeavammaisia. Haastatteluilla oli tarkoitus hakea vastauksia kysymykseen, millaisina henkilökohtaisen avun työnantajat kokevat työnantajatehtävät ja niiden hoitamisen. Miksi itse valitsin kyseisen tutkimuksen oman opinnäytetyöni aineiston kartuttamiseen, johtui kahdesta Hallmanin tutkimuksessa

esiintyvistä seikasta, joihin muissa tutkimuksissa ei ollut tartuttu. Ensimmäinen mielenkiintoinen seikka oli vaikeavammaisten kertomukset siitä, miten terveydelliset ongelmat ovat aiheuttaneet hankaluuksia työnantajatehtävien hoitamiselle. Tutkielmasta kävi ilmi haastateltavien sivunneen monessa kohtaa omaa terveydentilaansa. Omasta huonosta terveydentilasta kumpuavat haasteet olivat useammalle tuttuja, eikä valmiuksia tältä osin varmastikaan koettu kovin hyvinä. Oma kunto aiheutti kyseisille työnantajille jatkuvaa epävarmuutta ja painetta siitä, miten he saisivat tehtävät hoidetuksi. (Hallman 2013, 57–58.)

Toinen seikka, joka sai minut kiinnostumaan tutkimuksesta, oli se, kuinka selvillä vaikeavammaiset työnantajat todellisuudessa olivat siitä työmäärästä, jonka kunta heidän mielestään on siirtänyt heidän hoidettavakseen. Joillakin haastatteluun osallistuvilla oli tuntemus siitä, että he työnantajalle kuuluvia tehtäviä hoitaessaan omasta mielestään tekevät kunnalle ilmaista työtä. Joillekin haastateltaville oli noussut jopa epäily siitä, että työnantajamallin mukaisilla työnantajavelvoitteilla pyrittäisiin rajoittamaan palvelua hakevien määrää, jolloin kunta saisi sitä kautta säästöjä. (Hallman 2013, 49.) Työnantajamallissa puuttuu inhimillisyys ihmisyyttä kohtaan. Opinnäytetyöni aineistoon perehtyminen osoitti työnantajana toimimisen vaativuuden, jolloin terveydelliset syyt lisäävät tätä tuskaa. Oli kyseessä vaikeavammaisena työnantajana toimiminen tai suuri organisaatio, koskevat heitä samat velvollisuudet työnantajina. Suurilla organisaatioilla on yleensä erillinen henkilöstöhallinto hoitamassa työnantajavelvoitteita, mutta vaikeavammaisen työnantajan odotetaan pärjäävän lähes itsenäisesti.

Suontausta (2014) selvitti pro gradu -tutkielmassaan, voiko vammaispalvelulain mukaista työnantajuutta jakaa työsopimuslain mukaisin keinoin kolmannelle osapuolelle. Mielenkiintoni tätä tutkimusta kohtaan herätti kolmannen osapuolen mukaan tulo. Kolmannen osapuolen mukaan tulo antaa vaikeavammaiselle mahdollisuuden keskittyä henkilökohtaisen avun perimmäiseen tarkoitukseen ilman, että työnantajavelvoitteista suoriutuminen aiheuttaa rasitteita jaksamiselle. Suontausta selvitti tutkimuksessaan työvoiman vuokraamista yhtenä vaihtoehtona velvollisuuksien siirtämisessä kolmannelle osapuolelle. Mielenkiintoiseksi tutkimuksen teki myös, että olin tähän asti perehtynyt henkilökohtaisen avun kolmeen järjestämistapaan, mutta henkilökohtaisen avun vuokraus ei ollut minulle entuudestaan tuttu asia.

Nykyisen työnantajamallin mukaisesti vammaisen työnantaja palkkaa suoraan itselleen henkilökohtaisen avustajan. Työvoiman vuokrauksessa on kyse tilanteesta, jossa kaksi toimijaa tekee sopimuksen kolmannen osapuolen kanssa henkilökohtaisen avustajan siirtämisestä korvausta vastaan omaan käyttöönsä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että vuokratyötä käytettäessä perustuu se kahteen sopimuksella luotavaan sopimussuhteeseen. On olemassa normaali työsuhde työntekijän ja työnantajan eli vuokrausyrityksen välillä, mutta toisaalta on liikesopimussuhde työntekijän työpanoksen siirtämisestä käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välillä. Työntekijä siis täyttää työsopimuksen mukaisen työntekovelvollisuutensa jollekin muulle taholle, kuin työsopimuksen mukaiselle työnantajalle. (Suontausta 2014, 7, 49–50.) Vuokrayritys on henkilökohtaisen avustajan työnantaja, mutta työ tehdään työvoimaa tarvitsevalle käyttäjäyritykselle eli henkilökohtaista apua tarvitsevalle vaikeavammaiselle.

Malmund (2016) tarkastelee pro gradu -tutkielmassaan työnantajamallin mukaista avun järjestämistapaa, jossa henkilökohtaisen avustajan työnantaja on vaikeavammaisen itse. Malmund selvitti, liittykö työnantajamalliin perusoikeusperusteisia ongelmia sosiaalihuollon asiakkaan aseman ja kunnan vastuun näkökulmasta. Mielenkiintoani tutkielmaa kohtaan herätti vaikeavammaisen työnantajan oikeudellisen näkökulman toteutuminen. Onhan olemassa mahdollisuus, että vaikeavammaisen työnantajan oikeusturva vaarantuu työnantajavastuiden kasautuessa yksin hänelle (Malmund 2016, 2).

Sosiaalihuollon asiakkaana vaikeavammaisella on oikeus saada henkilökohtaista apua oman elämänalueensa mukaisissa toiminnoissa. Sosiaalihuollon asiakkuus tulee kyseen silloin, kun vaikeavammaisella on vajauksia taloudellisten tai sosiaalisten voimavarojen alueilla. Tutkielmasta kävi ilmi, että laaja työnantajavastuu painaa enemmän kuin sosiaalihuollon asiakkuus työnantajamallin mukaisessa sosiaalipalvelussa (Malmund 2016, 84). Työnantajana toimimisen vaikeus tarkoittaa, että vaikeavammaisen henkilön olisi itse koulutauduttava työnantajan velvollisuuksiin kuuluvissa asioissa kyetäkseen ylipäättään toimimaan työnantajana. Malmund muistuttaa, että velvoitteiden hoitaminen onnistuneesti edellyttää korkeaa tietoa ja taitoa juridisella tasolla. Työsuhde oikeudellisenä sopimuksena käsittää monenlaista teoreettista ja käytännön tason oikeudellista problematiikkaa. (Malmund 2016, 84.)

Malmlund korostaa toimeenpanevan tahon eli kunnan oivallusta siitä, että se muuttaisi omia toimintatapojaan työnantajamallin toteutumisen helpottamiseksi. Tällöin kyseeseen tulisi muut henkilökohtaisen avun toteuttamisen mallit, kuten palveluseteli, kunnan itse järjestämä palvelu tai ostopalvelu. Vaikka korostetaan vaikeavammaisen kuulemista, ei vammaisella avunsaajalla todellisuudessa ole mahdollisuutta itse päättää, ryhtyykö työnantajaksi vai ei. Viime kädessä oikeus päätökseen työnantajaksi ryhtymisestä on kunnan viranomaisella. (Malmlund 2016, 84.) Malmlund (2016, 87) osaltaan toteaa lopulta olevan kyse siitä, että kunnat voivat toimia asioissa omilla tavoillaan odotellessaan lainsäädäntötason muutosta. Tämän voidaan katsoa polkevan vaikeavammaisten oikeuksia.

Heikkinen (Heikkinen 2016) toteutti opinnäytetyönään oppaan henkilökohtaisen avustajan työnantajalle Kainuuseen. Heikkinen perehtyi vaikeavammaisten avustajansa työnantajina toimivien kokemuksiin työnantajana toimimisesta haastatteleamalla vaikeavammaisia työnantajia. Tutkimuksesta kävi ilmi, että avustajan saaminen oli ollut helppoa, mutta työnantajan juridiset velvollisuudet olivat tuoneet haastetta. Opinnäytetyöstä kävi myös ilmi, että osa vaikeavammaisista kokee työnantajuuden positiivisena asiana saadessaan tällöin toteuttaa itsemääräämisoikeuttaan. Suurin osa koki kuitenkin heidän olevan pakotettuja työnantajuuteen, koska muuten he jäisivät ilman heille kuuluvaa palvelua. (Heikkinen 2017, 26.)

Kantamaa (2017) opinnäytetyössään toi esille vaikeavammaisen hyvinvoinnin. Hän tarkasteli henkilökohtaisen avun järjestelmää työntekijöiden kokemuksina. Tutustuessani opinnäytetyöni aineistoon kiinnitin huomiota siihen, kuinka vähän avustajien tekemä arvokas työ loppujen lopuksi nousi esille. Kantamaa nosti tutkimuksessaan esiin juuri tuon henkilökohtaisten avustajien tekemän arvokkaan työn. Vaikeavammainen voi palkata henkilökohtaiseksi avustajakseen myös alalle kouluttautumattoman henkilön. Avustajaa palkatessa on hyvä kuitenkin huomioida molempia osapuolien kannalta avustamistyön tarkoituksenmukaisuus. Kaikille vaikeavammaisille ei työnantajamallilla tuotettu henkilökohtainen apu ole se soveltuvin tukimuoto, koska joillekin henkilökohtaista apua tärkeämpää on saada hoidollista tukea ja ohjausta. Tällaisissa tilanteissa pohdittavaksi tulevat vastuukysymykset. Jos hoidollinen toimenpide jää avustajan tehtäväksi ja se tehdään väärin, kenen on vastuu. (Heinonen & Saraste 2006, 85.) Henkilökohtaisen avun järjestämistapaa sekä avustajan tehtäviä päätettäessä, olisi arvioitava työntekijän selviytyminen

avustamistehtävässä. Avustamistehtävien huolellinen suunnittelu edistää tyydyttävää työsuhdetta sekä avun käyttäjälle että avun antajalle (Kantamaa 2017, 82). Kun työsuhte rakentuu molempia osapuolia tyydyttäväksi hyvän suunnittelun kautta, antaa se avustajalle mahdollisuuden kasvaa ihmisenä ja työntekijänä.

6.3 Yhteenvetoa henkilökohtaisen avun tutkimuksista

Tutkimuksissa ja opinnäytetöissä nousivat esille monenlaiset vaikeavammaisten esiin tuomat huolenaiheet. Pelkästään jo vammaisuus asettaa toimintakyvylle rajoitteita. Tästä huolimatta vaikeavammaisen odotetaan selviytyvän työnantajavelvoitteista, vaikka todellisuudessa heidän voimavaransa ovat usein riittämättömät tehtävästä suoriutumiseen. Vaikeavammaiset työnantajat olivat huolissaan omasta terveydentilastaan, jolloin työnantajana toimiminen koettiin rasitteeksi. Heikentyneen terveydentilan tuomat haasteet lisäsivät epävarmuutta tehtävien hoidossa. Monellekaan työnantajalle ei jäänyt epäselväksi, kuinka suuren työmäärän työnantajuus pitää sisällään. Ahdistusta lisäsi myös se, että he kokivat tekevänsä yhteiskunnalle työtä ilman korvausta hoitaessaan työnantajalle kuuluvia velvoitteita. Selvitäkseen kaikista velvoitteista, tarkoittaisi se, että vaikeavammaisen henkilön olisi itse koulutauduttava työnantajana toimimisen osa-alueisiin kyetäkseen toimimaan työnantajina.

Suontausta (2013, 33) nostaa tutkimuksessaan esiin tilanteen, jossa edunvalvonnassa oleva vaikeavammaisen henkilö saa päätöksen, jossa hänelle myönnetään henkilökohtaista apua työnantajamallilla. Vammaisesta henkilöstä tulee näin työnantaja. Jos henkilön toimintakelpoisuutta on kuitenkin rajoitettu tai hänet on julistettu vajaavaltaiseksi, olisi tällaisessa tapauksessa edunvalvojalla keskeinen rooli työsopimuksen tekemisessä. Edunvalvojan olisi vähintään tehtävä päätös yhdessä päämiehensä kanssa tai äärimmillään hänen pitäisi tehdä oikeustoimi päämiehensä puolesta.

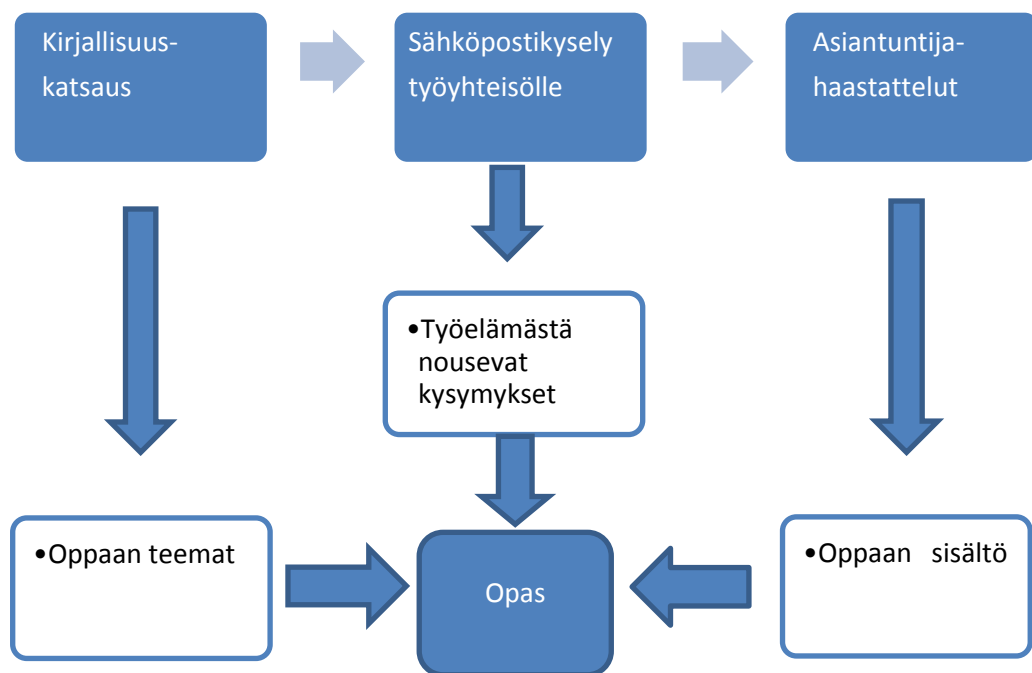
Holhoustoimilain (L 1999/442) mukaan ennen päätöksentekoa, on edunvalvojalle lailla säädetty velvollisuus kuulla päämiehensä mielipide, ennen kun hän tekee päätöksen. Kuulluksi tuleminen on huomioitava siksi, että sopivan henkilökohtaisen avustajan palkkaaminen on avustettavan kannalta tärkeä asia. Laki holhoustoimesta (L 1999/442) kui-

tenkin jättää mahdollisuuden olla kuulematta päämiestään, jos vaikeavammainen ei kykene ymmärtämään asian merkitystä. Jos edunvalvojan kokemus on, ettei päämiehen etu ole toimia työnantajana, tulee edunvalvojan kieltäytyä allekirjoittamasta työsopimusta päämiehen kanssa tai puolesta. Tällöin edunvalvoja saattaa ehkäistä päämiehelleen mahdollisen haitallisen seurauksen. Mistä vammaisen henkilö tällöin saisi henkilökohtaisen avun, johon hän olisi oikeutettu, jos ainoa vaihtoehto toteuttaa henkilökohtaista apua on työnantajamalli?

Kolmannen osapuolen mukaan tulo vähentää työnantajavelvoitteista koituvaa työmäärää. Kolmannella osapuolella tarkoitettiin työvoiman vuokraamista. Kolmannella osapuolella voidaan käsittää myös se tuki ja apu, jota Puulan palvelukodin henkilökunta voi antaa vaikeavammaisille heidän toimiessaan avustajiensa työnantajina. Vaikka tutkimuksista kävi ilmi, että useammat kokivat työnantajina toimimisen positiivisena asiana, oli joukossa myös työnantajuuteen pakotettuja vaikeavammaisia. Opinnäytetyöni palvelukodin työntekijöiden lisäksi palvelee vaikeavammaisia työnantajia. Ne työnantajat, jotka kokivat työnantajuuden positiivisena asiana, voivat oppaan avulla saada vahvistusta omalle toiminnalleen. Vastaavasti ne työnantajat, jotka kokivat työnantajuuden epämieluisana, voivat saada oppaan avulla apua ja tukea toiminnalleen.

7 KEHITTÄMISPROSESSIN TUOTOKSENA SYNTYI OPAS

Kuviossa 1 esittelen oppaan työstämisen elementtejä. Aineistonkeruumenetelmät koostuivat kirjallisuuskatsauksesta, työyhteisölle lähettämästäni sähköpostikyselystä sekä asiantuntijahaastatteluista. Kirjallisuuskatsauksen avulla hain oppaaseen teemoja. Sähköpostikyselyllä hain kysymyksiä, joiden avulla koostin oppaan. Asiantuntijahaastattelujen avulla sain oppaan sisältöön ajankohtaista tietoa. Nämä kolme elementtiä yhdistettynä koostin työelämää palvelevan ajankohtaisen oppaan vaikeavammaisen henkilökohtaisen avun työntajamallista.



KUVIO 1. Oppaan toteuttamisen prosessikuvaus

7.1 Opinnäytetyön toteutuksen aikataulu

Opinnäytetyöni käynnistyi syksyllä 2017 sopimalla aiheesta työelämän yhteistyökumppanin kanssa. Saman vuoden lopulla lähetin Puulan palvelukodin työntekijöille sähköpostikyselyn, jonka avulla kartoitin oppaaseen tarvittavaa tietoutta. Tämän jälkeen sovin haastattelujen toteutuksesta henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreiden kanssa. Varsinaisesti opinnäytetyön prosessi lähti käyntiin helmikuussa 2018. Prosessi eteni laatimani aikataulun mukaisesti. Seuraavasta taulukossa (taulukko 1) ovat opinnäytetyön prosessin vaiheet ja niiden toteutuksen ajankohdat.

TAULUKKO 1. Opinnäytetyön aikataulusuunnitelma

Ajankohta	Prosessin vaihe
08/2017	Opinnäytetyön aiheesta sopiminen työelämä yhteistyökumppanin kanssa
25.9.2017	Alustava keskustelu puhelimitse vammaispalvelujen sosiaalityöntekijän kanssa haastattelun suorittamiseksi
11/2017	Keskustelu kasvatusten edelliseen liittyen
22.11.2017	Puulan palvelukodille kysely sähköpostitse
29.12.2017	Yhteydenotto puhelimitse henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoriin
14.2.2018	Henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreiden haastattelu
14.2.2018	Kerätyn aineiston puhtaaksi kirjoittaminen, joidenkin tietojen varmentaminen sähköpostitse
03-06/18	OT raportin kirjoittaminen, oppaan aloitus
16.5.2018	Palaveri Puulan palvelukodin johtajan kanssa
22.5.2018	Opinnäytetyön raportin esittely KEH3 seminaarissa
28.5.2018	Ilmoittautuminen opinnäytetyön arviointiprosessiin
06-07/18	Oppaan tekeminen, opinnäytetyön raportin loppuun saattaminen, Puulan palvelukodin johtajan kanssa työn läpikäymistä
13.8.2018	Opinnäytetyön luovutus esitarkastukseen
22.8.2018	Opinnäytetyön julkistaminen, kypsyysnäyte
3.9.2018	Valmiin opinnäytetyön luovutus

7.2 Sähköpostikysely työyhteisölle

Toisena tiedonkeruumenetelmänä käytin kyselyä sähköpostin välityksellä. Sähköpostikyselyllä sain selville työelämästä nousevia kysymyksiä (kuvio 1). Nykyään ei ole mitenkään erikoista tehdä kyselyitä tietokoneen välityksellä verkossa. Vaikka näitä kyselyjä tehdään yhä enenevässä määrin, on huomioitava, etteivät ne sovi välttämättä kaikkiin tilanteisiin eivätkä ne ole kaikille vastaajaryhmille sopivia (Valli 2015, 93). Katsoin kuitenkin oman kehittämistehtäväni kannalta tämän menetelmän sopivan yhdeksi tiedonkeruumenetelmäksi. Lähetin marraskuussa 2017 Puulan palvelukodin henkilökunnalle sähköpostikyselyn, jossa pyysin esittämään minulle kysymyksiä, jotka heitä askarruttavat ja liittyvät vaikeavammaisen työnantajana toimimiseen (liite 1). Sähköpostikysely sai minut huomaamaan kehittämistehtävän tarpeellisuuden. Ensin ajatuksena oli toteuttaa asiantuntijahaastattelu etukäteen suunnittelemani rungon mukaisesti. Huomasin kuitenkin pian, että minulla on oltava lisäksi valmiina kysymyksiä sähköpostikyselyn myötä esiin nousseiden kysymysten johdosta. Henkilökunta esitti minulle noin kaksikymmentä heidän mieltään askarruttavaa kysymystä suullisesti. Kokosin kysymykset kirjalliseen muotoon esittämisjärjestyksessä (liite 2).

7.3 Asiantuntijahaastattelut henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreille

Kolmantena tiedonkeruumenetelmänä käytin asiantuntijoiden haastattelua. Selvitin itseleni, millainen asiantuntijuus on kehittämistehtäväni kannalta tärkeää. Asiantuntijoiden valinnassa kiinnitin huomioita siihen, että asiantuntijoilla oli valitsemaani aihepiiriin liittyvää tietoperustaa. Asiantuntijuudesta sanotaankin, ettei se ole kyky tai pysyvä ominaisuus, vaan se määrittyy toiminnassa ja vuorovaikutuksessa ammatillisten tehtävien ja/tai institutionaalisen aseman kautta (Alastalo ym. 2017, 215). Asiantuntijahaastattelussa korostuu pohjatyön merkitys. Huolellinen valmistautuminen on tärkeää haastattelemaan pääsyn sekä haastatteluaineiston laadun kannalta. Asiantuntijahaastattelun vaikuttimet ovat rajalliset. Jos haastateltavilta ei saa riittävän kattavia vastauksia esitettyihin kysymyksiin, pyydetään heiltä ehdotuksia seuraavista asiantuntijoista, joihin voi olla yhteydessä lisätiedon saamiseksi. (Alastalo ym. 2017, 218–219, 221–222.)

Ensin minun oli tarkoitus haastatella Essoten Kangasniemen alueen vammaispalvelujen sosiaalityöntekijää sekä Essoten alueella toimivaa henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoria. Vammaispalvelujen sosiaalityöntekijän kanssa haastatteluun liittyen kävimme alustavaa keskustelua syyskuussa 2017. Sovimme, että tapaamme myöhemmin sovittuna ajankohtana opinnäytetyöhöni liittyvissä asioissa. Uudelleen keskustelin hänen kanssaan marraskuussa 2017 opinnäytetyön haastatteluun liittyen. Edelleen hän oli sovitusti käytettävissäni kehittämistehtävääni varten, mutta uskoi henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreiden tuovan opinnäytetyöni kannalta täsmällisempää aineistoa.

Vammaispalvelujen sosiaalityöntekijän ehdotus oli mielestäni hyvä, vaikka aluksi mietin henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreiden kokemusta alalla. He olivat itsekin vielä kartoittamassa tietouttaan, koska olivat toimineet työssään vasta noin vuoden ajan. Asiantuntijahaastattelun käytössä on huomioitava asiantuntijoiden rajallisuus aineiston tuottamisen menetelmänä silloin, kun kyseessä on teoriaa luova asiantuntijahaastattelu (Alastalo, Åkerman & Vaitinen 2017, 218–219). Olin yhteydessä joulukuussa 2017 Essoten henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoriin. Sovimme tapaavamme henkilökohtaisesti hänen työpisteessään helmikuussa 2018. Kyseisessä toimipisteessä työskentelee myös toinen henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattori. Sovimme, että molemmat henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattorit ovat tapaamisessa paikalla ja osallistuvat haastatteluun. Haastattelemalla henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreita, selkiytyi minulle oppaan sisältö (kuvio 1).

Toteutin haastattelut käyttämällä avointa haastattelua. Avoimessa haastattelussa haastattelijalla on haastattelutilanteessa käytössä tukilista, mutta ei valmiina kaikkia kysymyksiä (Eskola & Vastamäki 2007, 29). Asiantuntijahaastattelun sanotaan olevan teemahaastattelun eli puolistrukturoidun haastattelun muunnelma. Tällaista haastatteluotetta voidaan kutsua myös avoimeksi haastatteluksi, joka tulee englanninkielisestä termistä open interview. Tällöin kyseeseen tulevat ennalta päätetyt aihepiirit. (Alastalo ym. 2017, 221: Eskola & Vastamäki 2007, 29.) Suoritin haastattelut haastateltavien omassa työhuoneessa. Näin haastateltavien oli helppo tarkentaa antamiansa vastauksia katsomalla asiaa omista tietokannoistaan. Vastaavasti minun ei tarvinnut kiirehtiä vastausten kirjoittamisen kanssa, jolloin varmistui tiedon saannin oikeellisuus. Kirjoitin vastaukset käsin, koska

haastatteluhetkellä minulla ei ollut käytössäni kannettavaa tietokonetta. Alun perin suunnittelemani puhelinnauhoitus ei osoittautunut järkeväksi valinnaksi, koska muistitila oli haastattelun äänitalliointia varten riittämätön.

7.4 Luottamuksellisuus

Yhteydenotossa henkilökohtaisen avun koordinaattoriin kerroin kuka olen, kehittämis-tehtäväni aiheen ja tavoitteen sekä haastattelun toteutuksen. Varsinaisessa tapaamisessa kerroin luottamuksellisuudesta, saadun tiedon säilyttämisestä sekä saamani aineiston hyödyntämisestä. Vaikka haastatteluni liittyi enemmänkin yleisellä tasolla tiedollisen aineiston keräämiseen eikä haastateltavien henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, pyrin vuorovaikutuksessa noudattamaan eettisiä periaatteita. Eettiset periaatteet ovat tarkoitettu turvaamaan hyvät tieteelliset käytännöt tieteen avoimuudesta ja tutkimukseen osallistuvien yksityisyyden turvaamisesta, jotka hyvällä aineistohallinnan suunnittelulla ovat ratkaistavissa myös haastatteleamalla kerätyssä aineistoissa (Ranta & Kuula-Luumi 2017, 415). Luottamuksellisuudella aineiston keräämisen yhteydessä tarkoitetaan, että aineistoa käytetään, käsitellään ja säilytetään sovitulla tavalla (Kuula & Tiitinen 2010, 450). Lupasin, etteivät haastateltavat ole heitä kuvaavin suurin tunnistetiedoin tunnistettavissa opinnäytetyöni loppuraportissa. Suorilla tunnistetiedoilla tarkoitetaan haastateltavien nimiä, tarkkoja henkilökohtaisia yhteystietoja tai syntymäaikaa (Kuula & Tiitinen, 2010, 452).

Tapaamisessa henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreiden kanssa helmikuussa 2018 sovimme, että lähetän heille tarkastettavaksi opinnäytetyöni raportin sekä työstämäni oppaan. Lähetin molemmat heille heinäkuun 2018 alussa, jolloin toinen heistä oli lomalla. Toinen heistä otti ajallaan kantaa työhöni ja antoi minulle lähinnä oppaaseen liittyen korjausehdotuksia. Sähköpostissaan hän mainitsi, että tarpeen mukaan toinenkin heistä ottaisi kantaa. Korjasin oppaaseen ehdotetut tarkennukset.

7.5 Haastattelurunko

Yksilöhaastattelut ja ryhmäkeskustelut tuottavat eriluonteista aineistoa. Opinnäytetyössäni ei ollut kysymys siitä, olisiko jompikumpi aineiston keruun menetelmä ollut toistaan parempi tai olisiko toinen menetelmänä antanut minulle kiinnostavampaa tai syvällisempää tietoa. Enemmänkin kiinnitin huomioita siihen, tukeeko haastattelurunko tarvitsemi aineiston keräämistä. Jos tuottamani haastattelurunko olisi perustunut vain mieleen juolahtaneisiin asioihin ilman, ettei siinä olisi ollut minkäänlaisia teoreettisia kytkentöjä aiheeseen, olisi tuottamani oppaan tarkoitus saattanut jäädä vajaaksi. Teemoja miettiesäni pidin koko ajan mielessä kehittämistehtävän. Kehittämistehtävä sitoo kokonaisuuden yhteen ja antaa mahdollisuuden erilaisten kysymysten esittämiseen (Eskola & Vastamäki 2007, 35).

Haastattelurunko on suunnitelma toteutettavaa haastattelua varten. Haastattelurunkoa rakensin löytämäni teorian pohjalta. Alastalon & Åkermanin (2010, 390) ajatuksen mukaisesti voidaan opinnäytetyöni raportoinnissa analyysiprosessin alkaneen siitä, kun tein taustatyötä räätälöimällä dokumenttiaineistoa aiempien tutkimustulosten pohjalta ja rakentamalla haastattelurunkoa sekä oheismateriaalia haastattelutilanteeseen. Vaikka usein edellytyksenä ovat räätälöidyt kysymykset, muokkautuu haastattelujen edetessä haastattelurunko yleensä mahdollisten saatujen vastausten ja näiden seurauksena esitettyjen lisäkysymysten johdosta (Alastalo ym. 2017, 223). Suoritin pohdintaa haastattelurungon valmistelusta, valitsenko tarkasti ennalta suunnitellun rungon vai annanko rungolle joustoa. Huomioitavien asioiden moninaisuutta pohtiessa ymmärsin, että liian yksityiskohtainen haastattelurunko ei ole paras keino haastattelun tekoon. Tietty väljyys haastattelurungossa antaisi tilaa myös omalle luovuudelleni. Itselläni oli kuitenkin koko opinnäytetyöni ajan mielessäni ajatus siitä, millainen Puulan palvelukodille tuotetun oppaan on oltava, että se vastaisi annettua kehittämistehtävää.

7.6 Aineiston käsittely

Työyhteisöstäni joulukuun 2017 loppuun mennessä nousi useita suullisesti esitettyä kysymyksiä. Laadin esiin nousseista kysymyksistä listan, jossa erittelin kysymykset selkeään asiajärjestykseen. Tallensin listan henkilökohtaiselle sekä työtietokoneelleni. Näin

minun oli helppo käydä täydentämässä listaa siellä, missä aihetta uusille kysymyksille ilmeni. Listaa täydensin asiantuntijatapaamisiin saakka.

Välittömästi asiantuntijahaastattelujen jälkeen työstin muistiinpanoni itselleni selkeään muotoon. En halunnut etäisyyttä haastattelujen tuloksiin. Vastausten puhtaaksi kirjoittamisen jälkeen otin vielä uudestaan lähempään tarkasteluun löytämäni tutkimukset ja opinnäytetyöt, työyhteisölleni sähköpostilla laittamani kyselyn seurauksena nousseet kysymykset sekä edellisiin liittyvät muistiinpanot. Opinnäytetyössäni aineiston keruu ja aineiston analyysi sekä niiden tulkinta eivät toteutuneet peräkkäisinä vaiheina, vaan ne toteutuivat yhteen kietoutuneina ja jopa välillä päällekkäisinäkin vaiheina. Haastattelujen faktaluentaan perustavan analyysin ytimenä onkin jatkuva eri lähteiden kriittinen ristiinluenta (Alastalo & Åkerman 2010, 390). Prosessi eteni haastattelujen kuluessa ja välillä jopa kiistin esitettyä informaatiota ja pyysin asiantuntijoita tarkentamaan vastauksiaan. Refleksiivisen perusotteen myötä korostuu eri elementtien, kuten esimerkiksi aineistonkeruun ja aineiston analyysin prosessinomainen kehittyminen tehtävän edetessä (Kaukola 2000, 13).

Asiantuntijahaastattelujen faktaluennalle on tyypillistä, että analyysi alkaa merkittävilta osin jo ennen haastattelua ja jatkuu haastattelutilanteessa (Alastalo & Åkerman 2010, 381). Yritin löytää vastauksista oppaan toteutuksen kannalta kaikkein oleellisimman tiedon. Joidenkin kysymysten vastaukset antoivat aihetta hakea vastauksia muusta keräämästäni aineistosta, koska en asiantuntijoiden vastauksista saanut riittävän täsmällistä tietoa. Asiantuntijahaastattelun erityispiirteenä on, että prosessikuvaukseen tähtäävässä tutkimuksessa aineiston keruu ja -analyysi kietoutuvat usein yhteen. Analyysivaihe ei erotu selvästi omaksi työvaiheekseen, vaan analyysiprosessi on jatkumo (Alastalo & Åkerman 2010, 372). Tämän vuoksi dokumenttiaineiston läpikäyminen ei täysin onnistunut minulta ennen haastattelujen tekoa. Niiden läpikäyminen olisi edellyttänyt valitsemieni keskeisten dokumenttien löytymistä jo ennen haastatteluja (Alastalo ym. 2017, 224). Mielinkiintoista olikin huomata, että kun ajattelin valitsemani aineiston riittävän, tarvitsikin sitä täydentää uusilla aineistoilla kehittämistehtäväni edetessä. Produktiivisessa kehittämistehtävässä lopullisten ja tyydyttävien vastausten saaminen edellyttää usein vielä analyyttisten kysymysten esittämistä kootulle aineistolle (Ruusuvuori ym. 2010, 99–10).

8 POHDINTA

8.1 Tavoitteiden toteutumisen arviointi

Opinnäytetyöni ensimmäisenä tavoitteena oli koota ajankohtaista tietoa henkilökohtaisen avun toteuttamisesta Puulan palvelukodin henkilökunnalle. Omassa työssäni kertyneet kokemukset vaikuttivat aiheen käsittelyyn. Opinnäytetyön aineistoon tutustuminen osoitti, että työnantajamallin piiriin on ohjattu työnantajan tehtäviin tosiasiallisesti haluamattomia tai kykenemättömiä vaikeavammaisia. Esimerkiksi Hallman (2013) tutkimuksessaan kartoitti kokemuksia vaikeavammaisten työnantajina toimimisesta. Kartoituksessa korostui vaikeavammaisen työnantajan kykenemättömyys ja ymmärtämättömyys siitä, mitä työnantajuus tarkoittaa tai mitkä ovat työnantajan vastuut ja velvollisuudet.

Vaikka opinnäytetyöni tavoitteet liittyivät läheisesti oppaan työstämiseen, pidin yhtä tärkeänä tavoitteena omaa ammatillista kasvuani työelämässä. Henkilökohtaisen avun työnantajamalli asettaa haasteita sellaiselle vaikeavammaiselle henkilölle, jonka avun tarpeen määrittelykyky on puutteellinen. Olen kuitenkin käytännössä huomannut, kuinka suuri merkitys henkilökohtaisella avulla on kehitysvammaisen elämän mielekkyyden lisääntymisessä. Yksilöllisten tilanteiden edellyttämät tukipalvelut nimenomaan lähellä asiakasta osoittautuvat elämänhallinnan vahvistamisen kannalta erittäin merkittäviksi, sillä asiakas hyötyy eniten arkipäivän asioissa tukemisessa (Toikko 2011, 183). Opinnäytetyöni tavoitteiden toteutumista ohjasi oma mielenkiintoni olla osaltani tukemassa juuri tuota mielekkään arjen toteutumista. Olen huomannut, kuinka yhdessä asiakkaan kanssa suunniteltu arki tukee parhaiten oman elämän hallintaa. Malmund (2016, 40–41) korosti tutkimuksessaan vammaisen henkilön roolia pääsääntöisesti sosiaalihuollon asiakkaana. Tällöin mielestäni vaikeavammaisen kykenemättömyys ja ymmärtämättömyys työnantajana toimimiseen ovat sivuseikkoja. Työnantajamalli ja sen työoikeudelliset kysymykset antavat järjestelmästä haasteellisen kuvan. Siksi palveluohjaus ja asiakkaan palvelutarpeiden ymmärtäminen ovat henkilökohtaisen avun onnistumisen kannalta ratkaisevia asioita.

Henkilökohtaisen avun järjestämistapaa sekä avustajan tehtäviä päätettäessä, olisi mielestäni huomioitava myös työntekijän eli avustajan selviytyminen tehtävässä. Avustamis-

tehtävien huolellinen suunnittelu edistää samalla tyydyttävää työsuhdetta avun käyttäjälle. Työntekijän hyvinvoinnista huolehtiminen on yhtä tärkeää kuin avunsaajan. Työssään viihtyvän, oman työnsä arvokkaaksi kokevan henkilökohtaisen avustajan työhyvinvointi näkyy vaikeavammaisen työnantajan elämänlaadussa. Tällöin järjestelmän pääasiallinen tarkoitus toteutuu. Mielestäni henkilökohtaisen avun kehittämistyössä olisi huomioitava sekä työnantaja, että työntekijä. Molempien kokemukset ja näkemykset henkilökohtaisesta avusta ovat tärkeitä ja näin auttavat kehittämään järjestelmää laajemminkin.

Ihmisen kasvu uuteen tapahtuu usein syvän oivalluksen kautta. Sen oivalluksen, kun työntekijöinä ymmärrämme vammaisten ihmisten oikeuden elää aktiivista, täysipainoista ja normaalia elämää erilaisista rajoitteista ja velvoitteista huolimatta. Oivallus johtaa haaluun, jonka seurauksena omalla toiminnallamme vähennämme työnantajina toimivien vaikeavammaisten negatiivisia kokemuksia työnantajuudesta. (Heinonen & Saraste 2006, 121.) Puulan palvelukodin työntekijät tarvitsevat tietoa tukiessaan vaikeavammaisia työnantajia. Työstämäni opas vaikeavammaisen henkilökohtaisesta avusta työnantajamallin näkökulmasta tarjoaa Puulan palvelukodin työntekijöille mahdollisuuden kartuttaa tietouttaan. Koen opinnäytetyöni tavoitteiden toteutuneen, koska mielestäni olen nyt tietoisempi ja rohkeampi tukiessani palvelukodin työntekijöitä henkilökohtaisen avun toteutumisessa työnantajamallilla.

8.2 Kehittämisprosessin arviointi

Otin sähköpostitse yhteyttä elokuussa 2017 Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajaliitto Hetaan kysyäkseen liitosta vinkkejä mahdollisista jo tuotetuista alan oppaista. Sain ystävällisen vastauksen, ettei Hetalla ole osoittaa minulle varsinaista opasta suuntaviivojeni selkeyttämiseksi. Saamani vastaus sai minut laajentamaan tiedonhakuani. Aluksi suoritin aineiston hakua itsenäisesti eri tietokannoista hakemalla. Itsenäisesti toimimalla koin löytämäni lähteiden annin mielestäni jäävän liian suppeaksi. Itsenäisen tiedon etsimisen jälkeen kävin Pieksämäen Diakin kirjaston informaatikon ohjauksessa tiedon haun suorittamiseksi. Ohjatusti hain lähteistöä hakusanoilla, joissa huomioin opinnäytetyöni keskeiset käsitteet vaikeavammaisuus, henkilökohtainen apu ja työnantajamalli. Lisäksi huomioin, että hakemani tieto vastasi asettamani kehittämistehtävän tavoitteisiin. Näin

suoritetut haut eivät tuottaneet kovinkaan paljoa tarvitsemaani ja toisistaan eroavaa tietoutta, eivätkä ne suoranaisesti käsitelleet aiheeni näkökulmaa. Muuten niistä löytyi runsaasti käyttökelpoista tietoa.

Valitsin lähteitä, joidenka sisältämä tietous oli ajankohtaista. Henkilökohtaisesta avusta löytyikin varsin paljon lähteitä. Koska opinnäytetyöni tuotoksena syntyi opas, jossa täytyy huomioida myös lakeja, tutustuin melko laajasti työnantajamallissa huomioitaviin lakeihin. Työelämää kehittävässä opinnäytetyössäni olisin voinut painottaa enemmän empiirisen tiedon merkitystä oppaan työstämisessä. Koin kuitenkin, että produktion eli kehittämäni oppaan suunnittelun, toteuttamisen ja aineiston yhdistämisen pohjalla oli oltava aiheeseen liittyvää tutkittua tietoa. Tästä syystä pyrin mahdollisimman monipuolisesti syventämään tietouttani valitsemastani opinnäytetyön aiheesta.

Opinnäytetyön päättymisen jälkeen koin aineiston kasaamisen melko työlääksi. Ruusu-vuori ym. (2010, 13) toivat esille päiväkirjan pitämisen pitkin opinnäytetyötä. Uskon, että päiväkirjan pitäminen aineiston keruun eri vaiheista, haastattelujen tekemisen yhteydessä syntyneistä ajatuksista ja raporttiin liitettävistä pohdinnoista pitkin matkaa olisivat helpottaneet työskentelyäni. Opinnäytetyössäni valitsemani lähteet ja kehittämistehtävä kävivät vuoropuhelua keskenään. Tämä asetti minulle haastetta, koska koin välillä hankalaksi raportin ja oppaan ristiin työstämisen. Olisi ollut selkeämpää työstää raporttia ja opasta erillään toisistaan. Opinnäytetyöni edetessä sain huomata, etteivät valitsemani lähteet antaneetkaan suoria vastauksia kysymyksiini. Tästä syystä minulle muodostui tunne, että oppaan työstäminen sai yhä uudestaan uusia alkuja eri lähteisiin tutustumisen jälkeen. En ajoittain kyennyt erottamaan, mitä laitan raporttiin ja mitä oppaaseen. Haluisin kuitenkin tutustua eri tavoin toteutettuihin tutkimuksiin liittyen henkilökohtaiseen apuun. Tämä antoi minulle mahdollisuuden lisätä tietouttani tässä tärkeässä sosiaalipalvelujen kentässä. Koin myös lakeihin tutustumisen tärkeäksi, siksi koostin laeista opinnäytetyön-raporttiin oman kappaleen. Lait ohjaavat työnantajana toimimista, tästä syystä oli tärkeää huomioida lait myös oppaan sisällössä.

8.3 Oman oppimisen arviointi

Kehittämispainotteisen opinnäytetyöni tarkoituksena ei ollut pelkästään tuottaa raportin muodossa tietoa määritellyn tarpeen tyydyttämiseksi, vaan selvitystyön kautta saada aikaan konkreettinen tuotos eli opas. Tiedon lisääntymisen myötä työnantajakysymyksissä ohjaaminen ja avustaminen tulevat lisäämään vaikeavammaisen elämän mielekkyyttä ja itsemääräämisoikeuden toteutumista. Tuottamani oppaan avulla on mahdollista lisätä vaikeavammaisten kanssa työskentelevien tietoutta ja näin parantaa vaikeavammaisten henkilöiden osallisuutta yhteiskuntaan.

Omana oppimiskokemuksena ja ammatillisena kasvuna opinnäytetyön laatiminen vaati minulta selkeää itseni johtamista. Koin opinnäytetyön tekemisen päämäärätietoisuutta vaativana kokemuksena. Jos aloittaisin opinnäytetyöni työstämisen uudelleen, tekisin opinnäytetyöni toisen kanssa. Paria työskentelyyn ei löytynyt. Osaksi syynä saattoi olla valitsemani aiheen vaikeus, mutta myös se, että suoritin opintoni nopeutetusti. Ryhmästä, jonka kanssa opinnot aloitin, ei kovinkaan moni muu opiskelija tehnyt opinnäytetyötä samaan aikaan kanssani. Ajoittain olisin tarvinnut toisen tukea. Itsenäisesti työskentelemällä työlleen herkästi sokeutuu, jolloin ajatukset alkavat kiertämään samaa rataa. Siksi luetutin työni ennen esitarkastukseen palauttamista ulkopuolisella. Itsenäisesti tekemällä koin myös työmääräni ajoittain suureksi. Toisen kanssa tekemällä olisi tehtäväkuva voinut jakaa osaamisen perusteella.

Tietotekniikka ei ollut vahvimpia lajejani. Tämä aiheutti raportin kirjoittamisessa haastetta. Olen sitä sukupolvea, että tietotekniikan käyttöön pääsin tutustumaan vasta aikuisiällä, jolloin uuden oppimiseen tarvitsee enemmän aikaa. Lisäksi henkilökohtainen työkoneneeni särkyi kesken opinnäytetyön raportin kirjoittamisen. Esimieheni antoi luvan työstää opinnäytetyö loppuun henkilökohtaisella työkoneellani, olinhan tekemässä työelämälähtöistä kehittämistehtävää työyhteisölleni. Työskentelyäni helpotti johdonmukaisen suunnitelman laatiminen sekä säännöllinen ja määrätietoinen työn äärelle asettuminen, jolloin eteneminen itse opinnäytetyön tekemisen prosessissa oli helpompaa. Jos aloittaisin opinnäytetyöni työstämisen uudelleen, ilmoittautuisin arviointiprosessiin myöhemmin. Ilmoittauduin arviointiprosessiin keväällä, jolloin työn esitarkastukseen jättö tapahtui elokuussa. Tein työtäni itsenäisesti kesällä, jolloin käytettävissäni ei ollut opettajien tukea.

Aiheen valinta ei tuottanut minulle haastetta, koska ehdotus opinnäytetyöni aiheesta tuli esimieheltäni. Näin vahvistui kokemukseni siitä, että olen tuottamassa jotakin sellaista, joka koetaan työyhteisössäni tärkeäksi. Koin myös helpoksi aiheen rajaamisen, koska työyhteisössäni on vaikeavammaisia, jotka toimivat henkilökohtaisen avustajansa työnantajana. Enemmänkin haastetta tuotti pysyä rajatussa aiheessa. Aiheen mielenkiintoisuus sai aikaan sen, että halusin selvittää asioita yhä enemmän. Opinnäytetyöni aineistoon tutustuessani, ymmärrykseni vaikeavammaisen työnantajana toimimisen vaativuudesta lisääntyi. Tästä syystä opinnäytetyöni teoriaosuus muodostui laajaksi. Koin kuitenkin oman oppimiseni kannalta tärkeäksi syventää tietouttani henkilökohtaisesta avusta mahdollisimman monesta näkökulmasta, koska henkilökohtaiselle avulle on asetettu merkittäviä odotuksia vammaisten henkilöiden osallisuuden toteutumisessa. Tässä mielessä opinnäytetyöni oli ajankohtainen.

8.4 Eettisyys

Opinnäytetyössäni halusin korostaa toisen ihmisyyden ja itsestä määräämisen kunnioittamista, koska koen sen olevan omassa työssäni sosiaali- ja terveysalalla auttamistyön ydintä. Nuo kaksi asiaa ovat myös työelämän kehittämistyön eettisten ratkaisujen tavoitteita. Opinnäytetyön aineistoon tutustuminen osoitti, että osassa kunnista työnantajamalli on käytännössä pääasiallinen henkilökohtaisen avun järjestämismalli. Tällöin ei mielestäni toteudu juuri tuo auttamistyön ydin. Enemmänkin tämä henkilökohtaisen avun toteuttamismuoto osaltaan kaventaa asiakkaan valinnan mahdollisuuksia toteuttaa omaa elämää, koska vaikeavammaisen työnantajan vastuulle on langetettu kohtuuttoman suuri tietomäärän hallitseminen. Siksi erityistä huomioita tulisikin kiinnittää asiakkaan oman tahdon kuulemiseen ja kunnioittamiseen, omien tapojen ja tottumusten huomioimiseen ja noudattamiseen mahdollisuuksien mukaan. (Tokola ym. 2016, 24.)

Kunnissa saatetaan painottaa yhtä järjestämistapaa toista enemmän tai avun saaminen saattaa olla alueellisesti vaihtelevaa. Koska toimintatavat vaihtelevat kunnissa, se aiheuttaa omat riskinsä yhdenvertaisuudelle ja tasavertaisuudelle. (Malmlund 2016, 61.) Oma eettinen asenteeni vaikeavammaisia henkilöitä kohtaan ohjasi valintojani opinnäytetyössäni. Työssäni koen tärkeänä arvona puolustaa heikommassa asemassa olevien tasavertaisuuden toteutumista, siksi pelkkä teoriaan pohjautuva opas ei olisi riittänyt täyttämään

oppaalle asetettuja työelämän vaatimuksia. Tarvitsin lisäksi oppaan työstämisen tueksi työelämästä nousevia ajankohtaisia kysymyksiä sekä asiantuntijahaastatteluja, jolloin opas vastasi työelämän tarpeisiin.

Opinnäytetyöni toteutusta varten lähetin Puulan palvelukodin työntekijöille sähköpostitse tiedotekirjeen (liite 1), jossa kerroin heille tulevasta opinnäytetyöni aiheesta. Samassa kirjeessä pyysin heitä esittämään minulle kysymyksiä, joiden avulla saan oppaan sisällöstä työelämää palvelevan. Jokaiseen esitettyyn kysymykseen (liite 2) olen etsinyt vastauksen, jonka olen laittanut oppaaseen. Näin opas on toteutunut yhteistyössä toisten työelämässä toimivien kanssa. Minulle esitetyistä kysymyksistä ei millään tavoin tule esille kysymyksen esittäjä, jolloin aineiston luottamuksellisuus ja eettisyys toteutuivat.

Oppaassa käyttämäni lähdemateriaali on luetteloitu oppaan loppuun. Oppaan tekstiin en ole kirjannut lähdeviitteitä, koska halusin näin pitää oppaan lukemisen selkeänä. Vastavasti en ole opinnäytetyöni raportin lähdeluetteloon kirjannut oppaassa käyttämiäni lähteitä, koska halusin pitää opinnäytetyöni raportin ja oppaan erillään toisistaan. Raportissani käyttämäni lähdeviitteet olen kirjannut tieteellisen kirjoittamisen ohjeiden mukaisesti. Käytin opinnäytetyössäni eri lähteitä. Lähteet pääsääntöisesti valitsin siten, että ne olivat yleisesti tunnettuja ja luotettavia. Luotettavuutta katsoin lisäävän sen, että niistä pääsääntöisesti löytyi kirjoittaja. Raportin lopussa on lähdeluettelo.

8.5 Tulokset ja oppaan toimivuuden arviointi

Puulan palvelukodin työntekijöille lähettämäni sähköpostikyselyn myötä esiin nousseista teemoista yksi oli henkilökohtaisen avustajan toteuttama lääkehoito. Keskustelin asiasta Puulan palvelukodin johtajan kanssa huhtikuussa 2018, koska tarvitsin oppaaseen ajankohtaista tietoa henkilökohtaisten avustajien valtuuksista toteuttaa lääkehoitoa. Ei ole itsestään selvää, että vaikeavammaisen henkilökohtainen avustaja voi toteuttaa lääkehoidon. Joskus heidän toteuttamansa lääkehoidon on toteuduttava, koska näin mahdollistetaan vaikeavammaisen kodin ulkopuolelle ja yhteiskuntaan osallistuminen lääkityksen aikana.

Vaikeavammaisen henkilökohtaisena avustajana voi toimia sosiaali- ja terveysalan koulutuksen saanut, mutta myös henkilö, jolla ei ole alan koulutusta. Alalle kouluttamaton henkilö perehdytetään palvelukodilla työnantajansa lääkehoitoon siltä osin, kuin lääkehoito toteutetaan avustettavan vapaa-ajalla kodin ulkopuolella. Lääkelupia heille ei voida myöntää, koska he eivät ole palkkasuhteessa Vaalijalan kuntayhtymään. Kotikunnan palvelusuunnitelman tarkistuksen yhteydessä lääkehoidon toteutus kirjataan asiakkaan palvelusuunnitelmaan. Työstämässäni oppaassa selvitän lisää henkilökohtaisen avustajan toteuttaman lääkehoidon periaatteita sekä määrittelen lääkehoidon osaamisvaatimuksia ja lupakäytäntöä. Turvallisuus näkökulma ohjasi lääkehoidon valikoitumista oppaaseen.

Henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattorit antoivat vastauksia sähköpostikyselyn myötä esiin nousseisiin muihin kysymyksiin. Vastauksista vahvasti nousi esiin lakien merkitys. Vaikeavammaisen työnantajana toimimista ohjaavat erilaiset lait. Useat palvelukodin työntekijöiden esittämät kysymykset olivat sellaisia, joihin saadut vastaukset sisälsivät myös lakitietoutta. Lain merkitystä ei voi korostaa liikaa, siksi jokainen kysymys ja niihin tuotettu vastaus valikoituivat oppaaseen.

Oppaan tuottamisessa oli kyse kertaluontoisesta ja melko lyhytkestoisesta prosessista tietylle käyttäjäryhmälle. Opinnäytetyön prosessin aikana en oppaan toimivuuden arviointia ehtinyt tekemään, koska opas otetaan käyttöön vasta opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen. Oppaan toimivuuden arvioinnilla on kuitenkin suuri merkitys, koska näin saadaan selville oppaan työelämää palveleva vaikutus. Oppaan toimivuuden arvioinnissa on selvittävä antaako se käyttäjilleen vastauksia silloin, kun heidän tarvitsee ohjata vaikeavammaisia työnantajia työnantajuuteen liittyvissä kysymyksissä. Toimivuuden arvioinnissa on myös huomioitava, onko saatu tieto oikeanlaista. Oppaan toimivuutta käytännössä voidaan arvioida lähettämällä palvelukodin työntekijöille sähköpostikysely, jossa heitä pyydetään kertomaan kokemuksia oppaan toimivuudesta.

Opinnäytetyöni tein työelämän tarpeisiin. Pohdin myös työni laajempaa merkitystä työelämälle. Opinnäytetyössäni kuvasin oppaan merkitystä Puulan palvelukodille. Kangasniemellä sijaitseva palvelukoti kuuluu työni kehittämisalueeseen Essoteen. Opinnäytetyöni edetessä pohdin, voidaanko Essoten alueella hyödyntää tekemääni opasta. Olin rajuutunut työni koskemaan pääosin Puulan palvelukodin henkilökuntaa. Rakensin oppaan sisältöä kohderyhmän esittämät kysymykset huomioiden, siksi opasta ei sellaisenaan ole

mahdollista hyödyntää koko Essoten alueella. Opinnäytetyöni kuitenkin löytyy Theseus-tietokannasta. Näin toivon opinnäytetyöstäni hyötyvän mahdollisimman monen opiskelijan, kun he etsivät työelämästä lähtöisin olevaa tietoa vaikeavammaisen henkilökohtaisesta avusta. Asettamalla työni julkiseksi, halusin korostaa työni sisältämän tiedon avoimuutta.

8.6 Jatkoaihe

Lähdekirjallisuuteen tutustuessani oli yhtenä näkökulmana vaikeavammaisen työnantajien avustajien kokemukset tehdystä omasta työstään. En voinut kuitenkaan olla pohtimatta henkilökohtaista apua myös sen käyttäjän eli vaikeavammaisen työnantajan näkökulmasta. Pohdin sosiaalisten suhteiden kehittymistä työnantajan ja työntekijän välille. Lähinnä minua olisi kiinnostanut, kuinka herkästi avustajan ja avustettavan työsuhte voi muuttua riippuvuussuhteeksi. Onhan mahdollista, että henkilökohtainen avustaja on vaikeavammaisen ainoa yksinäisyyden tyydyttävä. Tutkimuksiin tutustuessani, nousi esille, että avustajan työ muodostuisi erityisen kuormittavaksi nimenomaan silloin, kun avustaja on työnantajalleen lähestulkoon ainoa sosiaalinen kontakti (Kantamaa 2017, 75).

Voi käydä myös siten, että avustaja tuleekin riippuvaiseksi tekemästään työstä ja puuttuu liiaksi avustettavan elämään. Hyvän työsuhteen luominen edellyttää toisen ihmisen kunnioittamista ja arvostamista sekä yksityisyyden mahdollistamista myös vaikeavammaiselle. Kuten Kantamaan selvitys osoitti, keskinäinen arvostus rakentaa pohjan avoimuudelle ja luottamukselle. Näiden katsotaan olevan onnistuneen työsuhteen peruselementtejä myös vaikeavammaisen työnantajan ja hänen avustajansa välillä. (Kantamaa 2017, 79.) Ihmisten väliset suhteet muodostuvat monista eri hierarkioista ja näyttäytyvät monin eri tavoin. Mielestäni olisi mielenkiintoista tutkia, millaisia ovat vaikeavammaisen työnantajan ja hänen työntekijänsä väliset suhteet. Vaikka henkilökohtaisen avun työnantajamallissa työsuhteen katsotaan olevan kuten mikä tahansa muukin työsuhte, on siinä kuitenkin tekijöitä, jotka tekevät työsuhteesta erityislaatuisen. Yksi näistä tekijöistä on esimerkiksi vaikeavammaisen työnantajan riippuvuus työntekijänsä antamasta henkilökohtaisesta avusta.

LÄHTEET

- A 1987/759. Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Saatavilla 27.3.2018 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870759>
- Aalto, M. (2013). Henkilökohtainen apu. ”Tulisielujen” voitto. Suuntaaja 2013 (1). Saatavilla 10.5.2018 <https://www.aspa.fi/fi/suuntaaja/suuntaaja-12013-henkilökohtainen-apu>
- Alastalo, M., Åkerman, M. & Vaittinen, T. (2017). Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), Tutkimushaastattelun käsikirja (s. 214–232). Tampere: Vastapaino.
- Alastalo, M. & Åkerman, M. (2010). Asiantuntijahaastattelun analyysi: Faktojen jäljillä. J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.), Haastattelun analyysi (s. 372–392). Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. (2015). Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (s. 27–44). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hallman, E. (2013). Velvoitteesta suoriutuminen: vaikeavammaisten kokemukset henkilökohtaisten avustajien työnantajina toimimisesta (Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos). Saatavilla 23.3.2018 <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41493/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201305201706>
- Heikkinen, L. (2016). ”Sillä saa teetättää mitä vaan”. Oppaan toteutus henkilökohtaisen avustajan työnantajalle Kainuuseen (Opinnäytetyö, Dia-konia-ammattikorkeakoululu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla 22.3.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201604254988>
- Heinonen, M. (2006). Sosiaalityöntekijän kokemuksia. Teoksessa M. Heinonen & H. Saraste. Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta (s. 54–89). (HAJ -projekti. Kynnys ry).
- Heinonen, M. & Saraste, H. (2006). Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. (HAJ -projekti. Kynnys ry).

- Kantamaa, M. (2017). Ilman henkilökohtaista avustajaa ei ole henkilökohtaista apua: Henkilökohtainen apua työnantajamallissa. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla 22.3.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017053111515>
- Kaukola, J. (2000). Kohti täyttä elämää. Tutkimus kehitysvammaisista ihmisistä oman asiansa ajajina. Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Kehitysvammaisten Tukiliitto (i.a). Mitä henkilökohtainen apu on? Saatavilla 10.5.2018 <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/henkilokohtainen-apu/mita-henkilokohtainen-apu-on/>
- Kuntarekry.fi (2018). Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä. Saatavilla 2.4.2018 <https://www.kuntarekry.fi/fi/esshp>
- Kuula, A. & Tiitinen, S. (2010). Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa J. Ruusuvuori., P. Nikander. & M. Hyvärinen (toim.), Haastattelun analyysi (s. 446–459). Tampere: vastapaino
- Kynnys ry. Assistentti info. Rekrytointi opas osa 1. (i.a). Saatavilla 7.4.2018 http://www.kynnys.fi/images/stories/assistentti.info/aineisto/rekrytointi-opas_osa_1.pdf
- Kömi, R. (2013). Mahdollisuutta päättää omista asioistani. Henkilökohtaisen avun työnantajan opas Huittisten kaupungin perusturvakeskukseen (Opinnäytetyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla 22.3.2018 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57436/Komi_Riikka.pdf
- Könkkölä, K. (2006). Itsenäisen elämän mairinnousu Suomeen. Teoksessa M. Heinonen & H. Saraste (toim.), Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta (s. 18–28). (HAJ -projekti. Kynnys ry.)
- L 1987/380. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä talveluista ja tukitoimista. Saatavilla 17.4.2018 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>
- L 1992/734. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista. Saatavilla 17.4.2018 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920734>
- L 1993/998. Laki nuorista työntekijöistä. Saatavilla 19.4.2018 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>

- L 1996/605. Työaikalaki. Saatavilla 17.4.2018
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>
- L 1999/442 Laki holhoustoimesta. Saatavilla 17.4.2018
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990442>
- L 1999/731. Suomen perustuslaki. Saatavilla 17.4.2018
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- L 2001/55. Työsopimuslaki. Saatavilla 17.4.2018
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- L 2001/1383. Työterveyshuoltolaki. Saatavilla 17.4.2018
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- L 2002/738. Työturvallisuuslaki. Saatavilla 17.4.2018
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L 2005/162. Vuosilomalaki. Saatavilla 17.4.2018
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>
- L 2009/569. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä. Saatavilla 10.5.2018
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090569>
- L 2014/1301. Sosiaalihuoltolaki. Saatavilla 20.4.2018
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- L 2015/459. Työtapaturma- ja ammattitautilaki. Saatavilla 17.4.2018
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459>
- Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Heiskanen, T. (2017). Kyselyhaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen., P. Nikander. & J. Ruusuvuori (toim.), Tutkimusahaastattelun käsikirja. (s. 87–110). Tampere: Vastapaino.
- Malmlund, K.M. (2016). Vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avun työnta-
 tjamalli perusoikeusnäkökulmasta. (Pro gradu -tutkielma, Turun yliopisto,
 oikeustieteellinen tiedekunta). Saatavilla 22.3.2018 <http://urn.fi/URN-NBN:fi-fe201701131128>
- Ranta, J. & Kuula-Luumi, A. (2017). Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa
 M. Hyvärinen., P. Nikander. & J. Ruusuvuori (toim.), Tutkimusahaastattelun
 käsikirja. (s. 413–442). Tampere: Vastapaino.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet.
 Teoksessa J. Ruusuvuori., P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.), Haastatte-
 lun analyysi. (s. 9-36). Tampere: Vastapaino.

- Siirainen, P. (2017). Orjatyövoimaa vai vastavuoroisuutta. henkilökohtaisten avustajien motiiveista hakeutua alalle ja suhteista työnantajiinsa. (Pro gradu – tutkielma, Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos). Saatavilla 16.4.2018
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/54330/URN:NBN:fi:ju-201706062705.pdf?sequence=1>
- Suontausta, M. (2014). Vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avun järjestäminen ja työnantaja toimimisen kehittäminen.
 (Pro gradu -tutkielma, Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta). Saatavilla 22.3.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201401211185>
- Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Vammaispalvelujen käsikirja. Itsenäisen elämän tuki. Henkilökohtainen apu. Saatavilla 27.3.2018 <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/henkilokohtainen-apu>
- Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Vammaispalvelujen käsikirja. Palvelujen järjestämisprosessi. Palvelutarpeen selvittäminen. Vaikeavammaisuuden määrittely. Saatavilla 27.3.2018 <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/palvelujen-jarjestamisprosessi/palvelutarpeen-selvittaminen/vaikeavammaisuuden-arviointi>
- Toikko, T. (2011). Kokemusasiantuntija palveluiden kehittäjänä. Teoksessa P.T., Ruuskanen, K. Savolainen & M. Suonio (toim.), Toivo sosiaalisessa mediassa. Toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä. (s. 103–112). Helsinki: UNIpress.
- Valli, R. (2015). Paperinen kyselylomake. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. (s. 84–108). (4. uud. ja täyd. p.). Jyväskylä: PS-kustannus. Via -projekti.
- Vammaisten ihmisoikeudet asumisessa. Henkilökohtainen apu. henkilökohtaisen avun merkitys asumispalveluissa.
 Saatavilla 27.3.2018 http://www.vike.fi/via/index.php?option=com_content&view=article&id=53&Itemid=54

Vuokila-Oikkonen, P. & Hyväri, S. (2015). Toimijoita osallistava kehittämisprosessi – esimerkkinä Oulun mielenterveyspalvelujen rajapintatyön mallintaminen. Teoksessa R. Gothoni., S. Hyväri & P. Vuokila-Oikkonen (toim.), Osallisuutta, oppimista ja arviointia (s. 65–80). (Diak Tki-vuosikirja, Diakin julkaisuja, B raportteja 60).

LIITTEET

LIITE 1: Sähköpostikysely

Hei!

Alan pikkuhiljaa miettimään opinnäytetyöni sisältöä. Aiheena on henkilökohtaisen avun työnantajamalli. Työnantajamalli tarkoittaa meidän asukkaiden kohdalla sitä, että he itse toimivat avustajiensa työnantajina.

Todellisuudessa työnantajina toimiessaan heidän tulisi hoitaa itse seuraavia asioita:

- etsivät ja palkkaavat avustajan
- tekevät työsopimuksen
- sopivat työehdoista
- huolehtivat työsuhteesta ja työajoista
- sopivat lakisääteisen työterveyshuollon järjestämisestä
- ottavat lakisääteisen tapaturmavakuutuksen työntekijöille

Siis melkoinen juridinen vastuu. Olen laatimassa palvelukotimme henkilökunnalle opasta, jonka avulla meidän olisi helpompi vastata työnantajuuteen liittyviin kysymyksiin ja näin olla työnantajien tukena. Jos teille tulee mieleen asioita työnantajamalliin liittyen, otan niitä mielelläni vastaan. Näin saan oppaasta mahdollisimman monipuolisen ja meitä kaikkia palvelevan.

Yhteistyöterveisin

Sari Viljakainen

LIITE 2: Kysymyksiä palvelukodin työntekijöiltä

Työnantajamalliin liittyviä kysymyksiä:

1. Jos on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, saa lomat irtisanoutuessa rahana? Jos ei ole toistaiseksi voimassa oleva, ei saa. Miksi? Työntekijällä oli toistaiseksi voimassa oleva sopimus, ei kuitenkaan saanut rahana, vaikka halusi, miksi?
2. Jos työsuhde alkaa kesken kuukauden ja myönnettyt tunnit ovat 30h/kk. Miten tunnit määräytyvät, jos esim. työsuhde alkaa 16 päivä, saako avustaja käyttää sen kuukauden aikana myönnetty 30h?
3. Hoitaako Kunnan Taitoa Oy koko Essoten alueen tuntilistojen vastaanoton? Miten palkanmaksu, hoitaako Taitoa Oy vai onko edelleen kunnan tehtävä? Kummastako kysytään palkkaepäselvyyksiin liittyvät asiat?
4. Vuosilomat ja niiden pituudet, selvitetäänkö Taitoa Oy:stä vai kunnasta?
5. Työntekijälle, jonka työssäolo jää alle 35 h tai 14pv kuukaudessa, ei kerry vuosilomaa. Vapaa-ajan avustajien sopimukset ovat 30h / kk, lomaa ei kerry? Jos samalla avustajalla on useampi avustettava, jolloin yhteistuntimäärä yhteensä on yli 35h/kk, kertyykö tällöin lomaa?
Onko samoin, kun edellisessä työkokemuksien kertymisen suhteen?
6. Jos on epäselvyyttä, oikeuttaako joku tehtävä kokemuksiaan, mistä asian voi varmistaa?
7. Mitä tarkoittaa tulevat palkkaryhmät A ja B?
8. Miksi työsopimus on syytä tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi?
9. Sairausajan palkka korvataan vain etukäteen laaditun työvuorosuunnitelman mukaan. Jos ei ole etukäteen laadittua työvuorolistaa, jääkö sairausajan palkka saamatta? Vapaa-ajan avustajille saattaa näin olla, koska työaika ei aina suunnitella etukäteen.

10. Laitetaanko uusiin työsopimuksiin koeajaksi 4kk?

11. Saako tunti-listan allekirjoittaa työnantajan puolesta palvelukodin työntekijä? Jos ei, miten toimitaan, jos asiakas ei kykene itse allekirjoittamaan?

12. Työaikataulukko on saatettava avustajalle tiedoksi viimeistään viikkoa ennen jakson alkamista. Palkanmaksun perusteena sairaustapauksissa, lomautuksissa ja tapaturmissa on ennalta suunnitellut työvuorot. Miten asia on vapaa-ajan avustajien kanssa?

13. Jos vuosilomaa ei kerry, on oikeus vapaaseen, selvitetäänkö Taitoasta vaivasta?

14. Kun avustaja on lomautettu, esim. kuntoutusjakson ajaksi, voiko tuolloin irtisanoa puolin ja/tai toisin?

15. Äkillisen sairaala- tai muun laitoshuollon tai vastaavan arvaamattoman syyn johdosta on annettava lomautusilmoitus välittömästi. Palkanmaksu velvollisuus säilyy enintään kahden viikon ajan. Mitä sitten? Miten toimitaan?

16. Voiko avustaja käyttää omaa autoa matkoilla?

17. Ovatko työnantajat velvollisia maksamaan avustajan ruokat matkoilla? Kuuluuko avustajalle ruokatauko? Vaikuttaako tauko päivän pituuteen?

18. Henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreille lähetetään muut mahdolliset kulut, jotka ovat syntyneet avustustoiminnasta. Mitä kuluja tässä huomioon otetaan? Kuinka toimitaan kulukorvauksen saamiseksi?

19. Mitkä ovat palvelukodin työntekijöiden oikeudet auttaa työnantajaa juridisissä asioissa?

20. Onko Henkilökohtaisen avustajan työnantajaohjeeseen tullut muutoksia sen tuottamisen jälkeen? Milloin ohje on päivitetty?

21. Lääkehoidon toteutuminen / avustaja lääkehoidon toteuttajana.

LIITE 3: Opas henkilökunnalle

HENKILÖKOHTAINEN APU

– Opas palvelukodin työntekijöille

SISÄLLYS

1 ALUKSI	3
2 TYÖNANTAJAN TEHTÄVIÄ	4
3 TYÖSOPIMUS	5
4 AVUSTAJAN PALKKA	6
5 TYÖVUOROJEN SUUNNITTELU	9
6 TUNTILISTOJEN PALAUTUS	11
7 TYÖNTEKIJÄN POISSAOLO JA SAIRAUSLOMA	12
8 VUOSILOMAT JA OIKEUS VAPAASEEN	13
8.1 Lomaoikeus	13
8.2 Lomakorvaus	13
8.3 Työssäolon veroinen aika	14
9 LOMAUTUS	14
10 IRTISANOMINEN	15
11 LAKISÄÄTEINEN TAPATURMAVAKUUTUS	16
12 LAKISÄÄTEINEN TYÖTERVEYSHUOLTO	17
13 ASIAKIRJOJEN SÄILYTYS	19
14 LÄÄKEHOIDON TOTEUTUS	20
15 OMAN AUTON KÄYTTÖ	21
16 KUSTANNUKSET KOTIMAAN MATKOILLA	22
17 MUISTILISTA	23
LÄHTEET	26

1 ALUKSI

Henkilökohtainen apu on vammaispalvelulain mukainen palvelu. Palveluun vaikeavammaisella henkilöllä on subjektiivinen oikeus. Henkilökohtaisen avun tarkoitus on antaa vaikeavammaiselle mahdollisuus elää mahdollisimman itsenäistä elämää. Vammainen henkilö saa apua niihin asioihin, joita hän tekisi itse, jos vamma tai sairaus ei olisi esteenä.

Henkilökohtainen apu on tarkoitettu

- työhön ja opiskeluun
- harrastuksiin
- yhteiskuntaan osallistumiseen
- sosiaaliseen vuorovaikutukseen osallistumiseen

Oppaaseen kootut asiat antavat vastauksia silloin, kun päätös henkilökohtaisesta avusta on jo myönnetty. Oppaassa ei käsitellä henkilökohtaisen avun hakuprosessia. Päätöksessä vaikeavammaiselle on myönnetty viranhaltijapäätöksellä vammaispalvelulain mukaista henkilökohtaista apua työnantajamallilla. Tässä mallissa vammainen itse toimii henkilökohtaisen avustajansa työnantajana. Työnantajana hän voi valita ja palkata henkilökohtaisen avustajan itselleen. Palkatessaan avustajan, on hänen huomioitava se tuntimäärä ja ne toiminnot ja tehtävät, jotka päätökseen on kirjattu.

Tähän oppaaseen on kerätty tietoa työnantajamallin mukaisesta vapaa-ajan avusta. Opas on tarkoitettu niille palvelukodin työntekijöille, jotka työskentelevät niiden vaikeavammaisten kanssa, jotka toimivat vapaa-ajan avustajiensa työnantajina. Opasta on mahdollista hyödyntää myös henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimivien henkilöiden ja heidän avustajiensa.

Palvelukodin työntekijöiden oikeudet auttaa juridisissa asioissa ovat

- valvoa vaikeavammaisen työnantajan etujen toteutumista
- tukea työnantajuudessa
- ei ole oikeutta ohjata valinnoissa, on saatava selville työnantajan oma tahto

Tässä oppaassa olen hyödyntänyt Puulan palvelukodin henkilökunnalle lähettämääni sähköpostikyselyä saadakseni selville oppaaseen koottavia asioita. Tiedon keräämisen lähteenä käytin Etelä-Savon sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymän henkilökohtaisen avustajan työnantajaohjetta, Heta-liiton työehtosopimusta sekä Puulan palvelukodin lääkäreiden suunnitelmaa. Lisäksi haastattelin henkilökohtaisesti Essoten henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreita sekä Puulan palvelukodin johtajaa.

2 TYÖNANTAJAN TEHTÄVIÄ

Työnantajana toimiminen tarkoittaa erilaisia oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka ovat laissa määriteltyjä. Lähtökohtana on, että vaikeavammaisen henkilö toimiessaan työnantajana hoitaa hänelle kuuluvat velvoitteet itse tai yhteistyössä omaisen / yhteys henkilön kanssa. Työnantajalle kuuluvia asioita ovat:

- avustajan etsiminen ja palkkaaminen
- työsopimuksen teko
- työehtojen sopiminen
- työsuhteesta ja työajoista huolehtiminen
- lakisääteisen työterveyshuollon järjestäminen
- lakisääteisen tapaturmavakuutuksen ottaminen työntekijälleen

3 TYÖSOPIMUS

Työsopimuslain mukaisesti on työnantajan ja työntekijän välille tehtävä, mieluiten kirjallinen työsopimus. Työsopimus tehdään kolmena samanlaisena kappaleena. Yksi kappale työnantajalle, yksi työntekijälle ja yksi lähetetään henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreille. Työsopimuslomakkeita saa pyydettäessä henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreilta.

Palvelukoordinaattori Sirpa Kilponen 040 359 7071

sirpa.kilponen@essote.fi

Palvelukoordinaattori Titta Immonen 040 359 7072

titta.immonen@essote.fi

Kun työsopimus tehdään mahdollisimman kattavaksi ja selkeäksi, ehkäisee se mahdollisia myöhemmin syntyviä ongelmatilanteita.

Työsopimuksen teossa huomioitavia asioita

- kuvaa sopimukseen työtehtävien sisältöä pääpiirteisesti sekä työn suorittamispaikat
- laita työsopimukseen tieto siitä, kuka antaa lomautusilmoituksen työntekijälle silloin, kun työnantaja on estynyt sen antamaan. Laita myös tieto siitä, miten ja kenelle työntekijän sairauspoissaolosta ilmoitetaan. Yleensä lomautusilmoituksen antaa työnantaja tai hänen edustajansa
- merkitse työsopimukseen työntekijän rikosrekisteriotteen antopäivä, jos avustettavana on alaikäinen henkilö (www.oikeusrekisterikeskus.fi)
- tee työsopimus toistaiseksi voimassa olevaksi
- työsopimukseen pääsääntöisesti merkitään koeajaksi 4 kuukautta, mutta työnantaja ja työntekijä voivat sopia toisinkin (kuitenkin enintään neljä kuukautta)

Huomioi: työsopimusta ei voi tehdä määräaikaiseksi pelkästään sillä perusteella, että henkilökohtaisen avun päätös on määräaikainen. Työsopimuksen voi tehdä määräaikaiseksi esimerkiksi seuraavin perustein

- kyseessä on sijaisuus
- apu on tarkoitettu yksittäiseen tapahtumaan
- työntekijä on itse pyytänyt työsopimuksen tekoa määräaikaiseksi

Määräaikaista työsopimusta ei voi työnantaja irtisanoa. Jos määräaikaisen työsopimuksen työnantaja sanoo irti kesken sopimuskauden, säilyy palkanmaksu velvoite määräajan loppuun saakka. Määräaikaisen työsopimuksen voi työnantajan ja työntekijän yhteisestä sopimuksesta irtisanoa kesken sopimuskauden, mutta tätä on syytä välttää.

4 AVUSTAJAN PALKKA

Avustajien palkkauksessa noudatetaan lähtökohtaisesti Henkilökohtaisia avustajia koskevaa valtakunnallista työehtosopimusta. Työehtosopimusta noudatetaan riippumatta siitä, kuuluuko työnantaja Heta liittoon vai ei. Huomioi, että Heta liittoon kuulumisen hyöty kuitenkin on, että kuuluminen liittoon mahdollistaa työaikojen joustavamman käytön ja liiton taholta juridisen neuvonnan.

Työntekijien Heta liiton jäsenyys merkitään työntekijän perustietolomakkeeseen. Työntekijien Heta liiton jäsenmaksun ei vammaispalvelu korvaa.

Avustajien on huolehdittava itse työttömyyskassojen jäsenmaksuista. Työntekijän on itse sovittava Kunnan Taitoa Oy:n kanssa, jos hän haluaa jäsenmaksun perittävän suoraan palkastaan.

Henkilökohtaisen avun palkanlaskentapalvelut hoitaa Essoten alueella palkanlaskentapalvelut KunnanTaitoa Oy.

Kunnan Taitoa Oy, asiakaspalvelu 020 639 9400

www.taitoa.fi/asiakaspalvelu

asta.avustajat.essote@taitoa.fi

Kunnan Taitoa Oy / Essoten hk-avustajat
Pohjolankatu 2
96100 Rovaniemi

Työsuhteen alkaessa työnantajan ja työntekijän on täytettävä Kunnan Taitoon perustietolomake. Lomakkeita saa esimerkiksi Kunnan Taitoa Oy:n verkkopalvelusta. Perustietolomake allekirjoitettuna lähetetään yhdessä työsopimuksen kanssa henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreille.

Palvelukoordinaattorit / hk-apu
OmaTori / Essote
Porrasalmenkatu 21
50100 Mikkeli

Avustajien palkkauksessa Essote siirtyi (1.6.2018) noudattamaan valtakunnallista palkkaryhmittelyä jokaisen työnantajan kohdalla. Työnantaja määrittelee mihin palkkaryhmään hänen työntekijänsä kuuluu.

Palkkaryhmä A

Tähän palkkaryhmään kuuluvat ne avustajat, jotka tekevät tavanomaista auttamistyötä. Työehtosopimukseen sidottu perustuntipalkka on 10,40 euroa. Jos ennen 1.6.2018 tähän työehtosopimukseen sidottu perustuntipalkka on edellistä korkeampi, säilyy se ennallaan 28.2.2019 saakka. 1.3.2019 tämän työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka tässä palkkaryhmässä Essoten alueella on 10,70 euroa.

Palkkaryhmä B

Tähän palkkaryhmään kuuluvat ne avustajat, joidenka työ sisältää pysyvästi sellaisia työtehtäviä, joihin tarvitaan erityistä osaamista ja/tai koulutusta. Jos työnantaja arvioi työntekijänsä kuuluvan palkkaryhmään B, suositellaan tällöin yhteydenottamista henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoriin. Työehtosopimukseen sidottu perustuntipalkka on 11,70 euroa. Jos ennen 1.6.2018 tähän työehtosopimukseen sidottu perustuntipalkka on edellistä korkeampi, säilyy se ennallaan 28.2.2019 saakka. 1.3.2019 tämän työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka tässä palkkaryhmässä Essoten alueella on 11,90 euroa.

Työkokemuslisä

Työkokemusta kertyy, mikäli työtä on vähintään 35 tuntia tai 14 työpäivää kuukaudessa. Jos samalla henkilökohtaisella avustajalla on useampi työnantaja, ei työkokemuslisiä kerry, koska työkokemuslisien kertyminen on työnantajakohtainen. Palkkatoimisto seuraa työkokemuslisien kertymistä kaksi/kolme kertaa vuodessa. Huomioi, että työnantaja on kuitenkin vastuussa aiempien kokemuslisien ilmoittamisesta Taitoan, kun työnantaja ensin on saanut tiedot työntekijältään. Henkilökohtaisen avustajan on esitettävä työnantajalle kokemuslisiin oikeuttavat todistukset. Työnantaja ilmoittaa Kunnan Taitoa Oy:n kokemuslisiin oikeuttavan tehtävän ja ajan. Tietojen ilmoittamiseen voi käyttää valmista lomaketta tai ilmoitus voi olla vapaamuotoinen. Jos on epäselvyyttä, oikeuttaako joku tehtävä kokemuslisiin, voi asian varmistaa henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreilta.

Vuorotyölisät/arkipyhäkorvaukset

- iltatyö (klo 18–23) + 15 % lisää tuntipalkkaan
- lauantaityo + 20 % lisää tuntipalkkaan
- sunnuntai-/arkipyhätyö + 100 % lisää tuntipalkkaan
- yötyö (klo 23–06) + 30 % lisää tuntipalkkaan
- Arkipyhiä ovat pitkäperjantai, 2. pääsisäispäivä, vapunpäivä, juhannusaatto, juhannuspäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä. Arkipyhä oikeuttaa palkalliseen vapaapäivään. Jos edellä mainittuina päivinä avustaja on

töissä, maksetaan hänelle kolminkertainen palkka perustunnit, sunnuntai ja arki-pyhäkorvaus.

Palkanmaksupäivä on kuukauden 15. päivä. Jos palkanmasupäivä on viikonloppu tai arkipyhä, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä. Jos palkanmaksuaineistoa ei ole palautettu määräpäivään (kuukauden 25. päivä mennessä), maksetaan palkka seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

5 TYÖVUOROJEN SUUNNITTELU

Työvuorot on suunniteltava sekä merkittävä etukäteen tuntilistaan (työaikataulukkoon). Työnantaja ja työntekijä suunnittelevat työvuorot yhdessä. Huomioi tunteja suunnittellessa päätöksessä oleva, myönnetty tuntimäärä. Heta-liittoon kuuluvien työnantajien avustajien työsuhteisiin sovelletaan Heta-liiton ja JHL:n välistä työehtosopimusta. Tämä työehtosopimus antaa työaikalain mukaisiin määräyksiin verrattuna enemmän mahdollisuuksia työaikojen joustavaan suunnitteluun. Sopimuksen joustavuus korostuu etenkin matkustustilanteissa.

Työaikataulukko on saatettava avustajalle tiedoksi viimeistään viikkoa ennen työvuoro-suunnittelujakson alkamista, koska palkanmaksun perusteena on sairaustapauksissa, lomautuksissa ja tapaturmissa enakkoon suunnitellut työvuorot. Yhteisestä sopimuksesta on mahdollista työvuoroja muuttaa. Kuitenkin alkuperäisen suunnitelman on jätävä näkyville, jos alkuperäiseen työvuorosuunnitelmaan tehdään muutoksia.

Enimmäistuntimäärä on vammaispalvelun myöntämä tuntimäärä. Tuntien ylityksistä ei makseta korvausta.

Pääsääntöisesti henkilökohtaisen avun päätökset astuvat voimaan kuukauden 1. päivä. Jos työsopimus tehdään alkavaksi kesken kuukauden, voi henkilökohtainen avustaja käyttää koko kuukaudelle myönnetyt tunnit, edellyttäen kuitenkin, että henkilökohtaisen avun

päätös on voimassa. Jos henkilökohtaisen avun päätös astuisi voimaan esimerkiksi kuu-
kauden 15. päivä, on mahdollista käyttää puolet päätöksessä esitetystä tuntimäärästä.

Tuntilistoista

- yhdessä tuntilistassa ilmoitetaan yhden kalenterikuukauden tunnit
- ilmoitetaan, jos avustajan työsuhde päättyy
- ilmoitetaan, jos avustaja on poissa sairausloman, vuosiloman, lomautuksen tai muun syyn johdosta
- ilmoitetaan sairausloman tai äkillisen lomautuksen ajalta suunnitellut tunnit, jotka työntekijä olisi tehnyt työssä ollessaan
- työnantaja ja työntekijä yhdessä allekirjoittavat tuntilistat, laitetaan nimenselvennykset
- tuntilistojen palautuksen jälkeen Taitoa Oy tarkistaa listat ja jos niissä ilmenee päällekkäisiä tunteja tai tuntiylityksiä, palautetaan ne palvelukoordinaattoreiden tarkistettaviksi
- tuntilistoja saa henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreilta OmaTorin monitoimijakeskuksesta

Oma/Tori/Essote (2. krs)

Porrassalmenkatu 21

50100 Mikkeli

Huomioi: Jos työnantaja ei voi millään muotoa allekirjoittaa tuntilistoja, voidaan edunvalvojan kanssa sopia, että edunvalvoja allekirjoittaa listat. Voidaan myös sopia, että omainen (joka hoitaa asioita), allekirjoittaa listat.

6 TUNTILISTOJEN PALAUTUS

Työnantaja palauttaa (voidaan myös sopia, että työntekijä itse palauttaa) tuntilistat kunnan Taitoa Oy:n kuukauden 25. päivään mennessä (huomioi postinkulku). Jos palautuspäivä osuu viikonlopulle tai on arkipyhä, tällöin tuntilistat oltava palautettuna seuraavana arkipäivänä.

Työvuorosuunnitelman mukaisesti loppukuukauden tunnit merkitään tuntilistaan. Jos kuitenkin suunniteltuihin toteutuneisiin tunteihin tulee muutoksia, ilmoitetaan muutokset erillisellä tuntilistalla seuraavan kuukauden tuntilistan palauttamisen yhteydessä.

Tuntilistat Taitoan voidaan lähettää seuraavin tavoin

- Skannaus tai puhelimen kuvaliite sähköpostilla:
asta.avustajat.essote@taitoa.fi

postitse:

Kunnan Taitoa Oy
Pohjolankatu 2
96100 Rovaniemi

- Palautus toimipisteisiin:
Kangasniemen vammaispalvelut
Otto Mannisentie 2
51200 Kangasniemi

OmaTori / Essote
Porrassalmenkatu 21, 2. krs
50100 Mikkeli

7 TYÖNTEKIJÄN POISSAOLO JA SAIRAUSLOMA

Kun työntekijä sairastuu, on siitä ilmoitettava välittömästi työnantajalle. Jos työnantajalla ei ole tiedossa sijaista, palvelukoordinaattorit avustavat sijaisen hankinnassa.

Työnantajalla on oikeus pyytää avustajalta sairauslomatodistus. Kuitenkin viimeistään 4. sairauspäivänä on esitettävä lääkärintodistus työnantajalle.

Palkka sairausajalta maksetaan vain etukäteen laaditun työvuorosuunnitelman mukaisesti. Sairauslomat kirjataan tuntilistaan näkyviin. Avustajan sairastuessa, maksetaan hänelle palkka sairastumispäivältä ja sitä seuraavilta yhdeksältä päivältä (1+9) sisältäen lauantain. Tämän jälkeen avustajan on itse haettava sairauspäivärahaa Kelalta. Jos työkyvyttömyys alkaa samasta syystä uudelleen kolmenkymmenen (30) päivän sisällä edellisen sairauspäivärahan maksamisesta, on omavastuu aika yksi päivä. Jos työsuhte on kestänyt alle kuukauden, maksetaan sairausajan palkka 50 % suuruisena.

Jos työntekijän poissaolo johtuu alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisen sairastumisen johdosta, on työntekijällä oikeus saada palkkaa enintään kolmen peräkkäisen työpäivän ajalta. Tällöin avustajan on toimitettava terveydenhuollon ammattihenkilön antama todistus poissaolon perusteesta, ellei työnantaja ole muuta ohjeistanut.

Sairauslomatodistuksia ei tarvitse lähettää vammaispalveluun, henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreille eikä Kunnan Taitoa Oy:n palkanlaskentaan. Riittää, että sairauslomatodistus esitetään työnantajalle. Kuitenkin, jos Taitoa tarvitsee työtodistuksia, pyytää hän ne tarvittaessa työnantajalta.

8 VUOSILOMAT JA OIKEUS VAPAASEEN

8.1 Lomaoikeus

Työntekijälle, jonka työssäoloaika jää alle 35 tuntia tai 14 päivää kuukaudessa ei kerry vuosilomaa. Jos samalla henkilökohtaisella avustajalla on enemmän kun yksi työnantaja, ei tässäkään tapauksessa kerry lomaoikeutta, koska loman kertyminen on työnantajakohtainen.

Lomaa koskevia asioita voi kysyä Kunnan Taitoa Oy:stä

- **020 639 9400**
- **asta.avustajat.essote@taitoa.fi**

8.2 Lomakorvaus

Jos henkilökohtaiselle avustajalle ei ole kertynyt lomaoikeutta, saa hän kuitenkin lomakorvausta. Hänelle maksetaan lomakorvausta 9 %, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden ja 11,5 %, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden 31.3 mennessä. Lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

Henkilökohtaisella avustajalla on oikeus saada vapaata työsuhteen aikana 2 arkipäivää jokaiselta kalenterikuukaudelta, joidenka aikana hän on ollut työsuhteessa. Vapaa on palkatonta. Jos henkilökohtainen avustaja haluaa käyttää oikeuttaan vapaaseen, kertynyt prosenttimääräinen lomakorvaus maksetaan aina vapaan yhteydessä. Jos avustaja haluaa käyttää vapaa-oikeuttaan lomavuotena, ilmoitetaan siitä Kunnan Taitoan viimeistään 2.5.

8.3 Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroisena aikana pidetään poissaoloa

- aikaa, jolta lain mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan henkilökohtaiselle avustajalle palkan
- työpäiviä tai työtunteja, jolloin avustaja työsuhteen ollessa voimassa on estynyt tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaasta johtuen
- tilapäisen hoitovapaan aikana
- pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon johdosta
- sairauden tai tapaturman vuoksi
- lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi
- lomauttamisen vuoksi

9 LOMAUTUS

Työnantajan tietäessä ennalta joutumisestaan laituskuntoutukseen tai sairaalajaksolle, ei avustajalle makseta palkka ym. kuluja. Jos kuitenkin avustajalle on kertynyt oikeus lomiin, voi hän pitää ne työnantajansa laituskuntoutus tai sairaalajakson aikana. Jos avustajalle ei ole kertynyt oikeutta lomiin, on avustaja lomautettava laituskuntoutuksen, sairaalajakson tai muun vastaavan syyn ajaksi. Lomautusilmoitus annetaan kirjallisena hyvissä ajoin, mutta kuitenkin viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista.

Työnantajan joutuessa äkillisesti sairaala- tai muuhun laitoshoitoon on avustaja lomautettava välittömästi. Lomautus tulee antaa myös vastaavan muun arvaamattoman syyn johdosta. Työnantajalla on tällöin lomautuksen ajalta velvollisuus maksaa palkkaa, kuitenkin enintään kahden viikon ajalta. Tämän jälkeen aika on palkatonta.

10 IRTISANOMINEN

Työnantajan kuullessa Heta-liittoon, noudatetaan tällöin avustajia koskevaa työehtosopimusta, jolloin irtisanomisaika on molempien osapuolten kohdalla:

- 1 kuukausi alle viiden vuoden kestäneissä työsuhteissa
- 2 kuukautta yli viiden vuoden kestäneissä työsuhteissa

Jos työnantaja ei kuulu Heta-liittoon eikä työ sopimukseen ole määritelty irtisanomisaikaa, ovat irtisanomisajat työ sopimuslain mukaisesti:

Työnantajan irtisanoessa

- 14 vuorokautta alle vuoden kestäneissä työsuhteissa
- 1 kuukausi 1-4 vuotta kestäneissä työsuhteissa
- 2 kuukautta 4-8 vuotta kestäneissä työsuhteissa
- 4 kuukautta 8-12 vuotta kestäneissä työsuhteissa
- 6 kuukautta yli 12 vuotta kestäneissä työsuhteissa

Työntekijän irtisanoessa

- 14 vuorokautta alle viisi vuotta kestäneissä työsuhteissa
- 1 kuukausi yli viisi vuotta kestäneissä työsuhteissa

Laiton irtisanominen

Jos henkilökohtainen avustaja irtisanotaan laittomasti, tulevat laittomasta irtisanomisesta johtuvat kustannukset työnantajan maksettavaksi. **Ennen henkilökohtaisen avustajan irtisanomista keskustele Heta-liiton tai Kynnys ry:n lakimiehen kanssa asiasta.**

- **HetaHelp – puhelinneuvonta puh. 02 4809 2401** (arkisin klo 9-11)
- **Kynnys ry. – lakineuvonta puh. 045 7731 0105** (ma-to klo 9-12 ja klo 13–16)

Huomioi: Työntekijän ollessa lomautettu esimerkiksi kuntoutusjakson ajaksi, ei lomautuksen aikana työsopimusta voi irtisanoa kumpikaan osapuoli.

11 LAKISÄÄTEINEN TAPATURMAVAKUUTUS

Työnantajan on otettava henkilökohtaiselle avustajalleen lakisääteinen tapaturmavakuutus heti, kun työsuhteen alkaminen on tiedossa. Jos työnantaja kuuluu Heta-liittoon, tulee hänen lisäksi ottaa avustajalleen ryhmähenkivakuutus. Vakuutusten on oltava voimassa avustajan ensimmäisestä työpäivästä alkaen. Vakuutukset työnantaja voi ottaa haluamastaan vakuutusyhtiöstä. Essote korvaa tapaturma- ja ryhmähenkivakuutuksen kustannukset. Laskun voi toimittaa Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymään (Essote)

- **Verkkolaskuosoite/OVT-tunnus: TE003708255083**
Välittäjä-tunnus: 003701011385
Verkkolaskuoperaattori: Tieto OYJ
Y-tunnus: 0825508-3

Jos ei ole mahdollista toimittaa verkkolaskua

- **Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä**
Taloustalvelut
Porrassalmenkatu 35–37
50100 Mikkeli

Edellä olevien tietojen lisäksi on laskuun laitettava

- työnantajan (avustettavan) nimi
 - kotikunta
 - esimerkiksi osoitekentässä
- Essote sijaismaksajien Y-tunnus 2793605-2

Lisätietoja voi kysyä

Ostoreskontra, Sirpa Lång

sirpa.lang@essote.fi

Vakuutusyhtiö toimittaa vuodenvaihteessa palkkailmoituspyynnöt, jotka toimitetaan Kunnan Taitoan. Kunnan Taitoa toimittaa palkkailmoituspyynnöt eteenpäin.

Kun henkilökohtainen apu päättyy kokonaan, on työnantajan tai hänen edustajansa päätettävä työsuhde ja vakuutukset.

KANGASNIEMELLÄ henkilökohtaisen avustajan tapaturma- ja ryhmähenkivakuutukset ottaa keskitetysti vanhus- ja vammaispalvelujen toimistosihteeri.

Sirpa Romo

Otto Mannisentie 2

51200 Kangasniemi

puh. 040 678 3010

12 LAKISÄÄTEINEN TYÖTERVEYSHUOLTO

Työnantajan on järjestettävä sekä vakitukselle että määräaikaiselle henkilökohtaiselle avustajalleen lakisääteinen työterveyshuolto Etelä-Savon työterveyden tai työnantajan valitseman muun palveluntuottajan kautta. Etelä-Savon työterveys järjestää työterveyshuoltoa useissa kunnissa Essoten alueella. Asiointi kannattaa sopia henkilökohtaisen avustajan työpaikkaa tai kotia lähinnä olevan toimipaisteen kautta. Työterveyshuollon palveluntuottaja laskuttaa syntyneistä kuluista suoraan Essotea.

Lakisääteiseen työterveyshuoltoon ei sisälly sairaudenhoitoa. Jos henkilökohtainen avustaja sairastuu äkillisesti, on tällöin oltava yhteydessä oman alueen hyvinvointikeskukseen, jos esimerkiksi tarvitsee sairaudestaan sairauslomatoistuksen toimitettavaksi työnantajalle.

Työnantaja ja työterveyshuolto laativat keskenään sopimuksen. Sopimuksen laatimisen jälkeen työterveyshoitaja ja työnantaja tekevät yhdessä työterveyshuollon kanssa toimintasuunnitelman. Toimintasuunnitelmassa on:

- työpaikan terveysvaarojen selvittäminen työpaikkaselvityksen avulla
- työpaikan terveysriskeihin perustuvat terveystarkastukset
- työhöntulotarkastus, joka sovitaan tehtäväksi koeajan aikana tai sen jälkeen (tarkastus kuuluu työaikaan)
- toimenpide-ehdotusten tekeminen työolojen parantamisesta ja työkyvyn edistämisestä
- neuvonta ja ohjaus sekä tietojen antaminen liittyen työolojen kehittämiseen ja avustajan terveyteen
- osallistuminen työkykyä ylläpitävään toimintaan
- työpaikan ensiapuvalmiuden ohjaus
- kuntoutusneuvonta ja kuntoutukseen ohjaus

Vuosittain työterveyshuolto lähettää työnantajille Kelan korvaushakemuksen työterveydenhuollon kustannuksista. Jos Essote on työterveyshuollon kulujen maksaja, on korvauksen saaja myös Essote. Essoten tilinumeron saat henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreilta. Korvaushakemuksen saavuttua, tarkasta hakemuksen tiedot ja tarvittaessa täydennä ne. Palauta hakemus työnantajan allekirjoituksella Essoten palvelukoordinaattoreille.

OmaTori/Essote (2.krs)

Porrassalmenkatu 21

51000 Mikkeli

Etelä-Savon työterveyden yhteyshenkilöt

- **Kangasniemi: Työterveyssihteeri 044 794 5529**
- **Mikkeli: Työterveyshoitaja 040 129 4446**
- **Mäntyharju ja Pertunmaa: Työterveyssihteeri 044 794 5392**
- **Juva ja Puumala: Työterveyssihteeri 044 794 572**

Huomioi, jos avustaminen tapahtuu Essoten alueen kuntien ulkopuolella, ole yhteydessä henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreihin työterveyshuollon järjestämiseksi:

- **Palvelukoordinaattori Sirpa Kilponen 040 359 7071**
sirpa.kilponen@essote.fi
- **Palvelukoordinaattori Titta Immonen 040 359 7072**
titta.immonen@essote.fi

13 ASIAKIRJOJEN SÄILYTYS

Työantajan on säilytettävä kaikki henkilökohtaisiin avustajiin liittyvät asiakirjat. Luottamuksellisten asiakirjojen määritellyt arkistointimääräykset ovat

- työvuorosuunnitelmat 5 vuotta
- työsopimukset 10 vuotta
- sairauslomatodistukset 2 vuotta

Luottamuksellisia asiakirjoja ovat myös mm. lomautusilmoitukset, varoitukset, työsuhteen päättämiset ja todistusten kopiot.

14 LÄÄKEHOIDON TOTEUTUS

Yleisperiaate Puulan palvelukodissa on se, että lääkehoidon toteutukseen osallistuvat ne, joilla on riittävä koulutuksen antama perusosaaminen sekä lisäkoulutuksella ja siihen sisältyvillä näytöillä hankittu lääkeosaamisen täydennys. Lääkehoitoon kouluttamaton henkilökohtainen avustaja ei pääsääntöisesti saa osallistua työnantajansa lääkehoidon toteutukseen.

Lääkehoitoon kouluttamaton henkilö, toimiessaan työnantajansa henkilökohtaisena vapaa-ajan avustajana voi kuitenkin poikkeustapauksissa osallistua lääkehoitoon. Tällaisia poikkeustapauksia ovat työnantajan ja avustajan yhteisesti toteuttamat sellaiset reissut palvelukodin ulkopuolelle, joihin ei osallistu lääkehoitoon koulutettu henkilö.

Kouluttamattomien henkilökohtaisten vapaa-ajan avustajien lääkehoidon osaamisen näyttöä ei ole mahdollista ottaa vastaan palvelukodissa, koska avustajat eivät ole palkka-suhteessa Vaalijalan kuntayhtymään ja näin he eivät saa lääkeoikeuksia Vaalijalan kuntayhtymässä käytössä olevaan LOVE-koulutukseen, johon sisältyy oma verkko-oppimisympäristö. Kouluttamattomat vapaa-ajan avustajat kuitenkin on perehdytettävä avustettaviensa lääkehoitoon. Perehdyttäjän on oltava lääkehoitoon koulutettu henkilö. Perehdytys voidaan antaa Vaalijalan perehdytyslomaketta apuna käyttäen. Lomake löytyy Imsistä nimellä Lääkealan perehdytys pitkäaikaiset sijaiset ja vakituiset lomake.

Edellisen jälkeen lääkehoitoon kouluttamaton avustaja voi antaa valmiiksi annostellut lääkkeet avustettavalleen. Lisäksi avustaja voi perehdyttämisen jälkeen pistää työnantajalleen insuliinia sekä ensiaputilanteissa esim. epilepsiakohtauksissa antaa tarvittavan Stesolid – rektiolin tai suun limakalvoille annettavan Buccolam – lääkkeen.

Ensisijaisesti kuitenkin lääkehoidon suunnittelussa pohditaan, mikä osuus avustettavan lääkehoidosta tulee toteutettavaksi vapaa-aikaan osallistumisen aikana. Pohditaan, voidaananko vapaa-ajan toiminto suorittaa sellaisena aikana, ettei avustajan tarvitse toteuttaa lääkehoitoa. Lisäksi mietitään yksilöllisesti, millaisesta avustettavasta henkilöstä on kyse ja millainen on hänen lääkehoidon toteuttamisen tarve. Ennen perehdyttämistä pohditaan, millaiset ovat avustajan valmiudet toteuttaa lääkehoitoa.

Lisäksi yksikössä tulee pohtia, onko tarvetta kirjallisesti sopia reissuilla toteutettavasta lääkehoidosta vastuukysymysten johdosta. Tämä asia tulee keskustella palvelusuunnitelman tarkistuksen yhteydessä moniammatillisena työryhmänä kotikunnan edustajan kanssa.

Jos joku asia lääkehoidon toteuttamisessa mietityttää, voi kääntyä Puulan palvelukodin johtajan puoleen.

- **Maija Ylönen 044 389 9615**

15 OMAN AUTON KÄYTTÖ

Avustajan oman auton käyttöä ei suositella. Henkilökohtaisella avustajalla ei ole oikeutta hakea mitään korvauksia Essotelta oman auton käytöstä. Korvauksia ei myöskään saa periä työnantajalta. Vahingon sattuessa, Essoten puolesta ei ole vakuutuksia. Myöskään palvelukodin vakuutukset eivät korvaa vahinkoa, koska työsuhdetta ei ole solmittu palvelukodin kanssa. Jos kuitenkin avustaja käyttää avustettavan kuljetuksiin omaa autoa, on hyvä sopia kirjallisesti korvausvelvollisuudesta vahingon sattuessa.

Matkustukseen suositellaan Tiketti matkustuskorttia (kuljetuspalvelukortti), jos sellainen on myönnetty. Matkakorttia käytetään virkistys- ja asiointimatkoihin. Lääkäri ym. terveysasioihin liittyviin matkoihin ei matkustuskorttia voi käyttää. Tällöin käytetään Kelan korvaamaa kyydityspalvelua.

Tiketti matkustuskorttia haetaan Kunnan vammaispalvelusta.

Vammaispalvelujen sosiaalityöntekijä

Otto Mannisen tie 2

51200 Kangasniemi

040 587 2420 (yhteydenotot ma-to 9-10)

16 KUSTANNUKSET KOTIMAAN MATKOILLA

Työnantajana toimivan vammaisen ei tarvitse kustantaa ruokia tai kahveja matkoilla. Matkustettaessa tavanomaisen työtekopaikan ulkopuolella, eikä työntekijällä ole mahdollisuutta valmistaa ruokaansa tai ruokailua ei ole muulla tavoin järjestetty, on avustajalla oikeus ateriakorvaukseen. Korvaukset maksetaan seuraavasti

- kultakin matkapäivältä, joka kestää yli kymmenen tuntia ja siihen sisältyy lounasaika (11.00–13.00), että päivällisaika (17.00–19.00) on oikeus kahteen ateriakorvaukseen.
- kultakin matkapäivältä, joka kestää yli 8 tuntia ja siihen sisältyy lounasaika (11.00–13.00) tai päivällisaika (17.00–19.00) on oikeus yhteen ateriakorvaukseen

Ateriakorvauksena maksetaan verohallinnon päättämä verottoman ateriakorvauksen enimmäismäärä.

Heta-liittoon kuuluvan ateriakorvauslasku löytyy Heta-liiton sivuilla

www.heta-liitto.fi

tai sen voi pyytää henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreilta

Palvelukoordinaattori Sirpa Kilponen 040 359 7071
sirpa.kilponen@essote.fi

Palvelukoordinaattori Titta Immonen 040 359 7072
titta.immonen@essote.fi

Ateriakorvauslasku lähetetään Kunnan Taitoa Oy:n.

Kunnan Taitoa / Essoten hk-avustajat
Pohjolankatu 2
96100 Rovaniemi

Yli yön kestävältä matkalta työnantaja maksaa avustajan matkat sekä majoittumiskulut. Yön yli kestävä matkan jatkuessa vähintään klo 9.00 saakka, on työnantaja velvollinen järjestämään avustajalleen aamiaisen, jos aamiainen ei muutoin sisälly majoitukseen. Työnantaja maksaa pääsymaksut ja muut paikanpäällä tapahtuvat työnantajasta lähtöisin olevat kulut. Kuluja, joita avustajalle tulee avustajan ollessa matkan aikana vapaalla (vuorokausi- ja viikkolepo), ei työnantaja korvaa.

Kotimaan päivärahaa ei makseta henkilökohtaiselle avustajalle.

17 MUISTILISTA

Toimita henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreille

- perustietolomake ja työsopimuksesta kopio
- asiakkaalle postitetut työnantajan tapaturma- ja ryhmähenkivakuutuslaskut tai näiden maksumuistutukset
- muut mahdolliset kulut, jotka ovat syntyneet avustustoiminnasta

Huomioi: Muita mahdollisia kuluja ovat esimerkiksi uimahalli ja teatteriliput. Avustajalle ei saa tulla kuluja toimiessaan työnantajansa kanssa. Ensin on kuitenkin selvitettävä avustajan mahdollinen pääsy tapahtumiin kuluitta. Jos tämä ei ole mahdollista, työnantaja maksaa lipun ja kuittia vastaan saa syntyneistä kuluista korvauksen Essotelta. Jos on epävarmuutta korvattavista kuluista, voi asiaa tiedustella henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreilta.

Työnantaja maksaa liput yms. Tämän jälkeen työnantaja toimittaa kuitin (tai kuitin kopian) vammaispalvelujen sihteerille tai henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreille.

Kangasniemellä

Vanhus- ja vammaispalveluiden toimistosihteeri
Otto Mannisentie 2
51200 Kangasniemi

Henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattorit

OmaTori / Essote
Porrassalmenkatu 21
51200 Mikkeli

Henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattorit

- välittävät henkilökohtaisia avustajia
- antavat neuvontaa ja ohjausta työnantajana toimimiseen
- ohjaavat tarvittaessa myös henkilökohtaisia avustajia heidän työsuhteessaan

Huomioi: Palvelukoordinaattoreiden luona käynnit ajanvarauksella.

Toimita Kunnan Taitoaan

- tunti-listat
- kopiot lomautusilmoituksista
- verokortit
- avustajan tietojen muutokset
- kokemuslisäilmoitukset
- asiakkaalle postitetut työeläke- ja työttömyysvakuutuslaskut, verotiliotteet ja kyselyiden laskujen maksumuistutukset

Huomioi: Jos ei verokorttia toimiteta Kunnan Taitoan, on ennakonpidätys palkasta 60 %. Henkilökohtainen avustaja toimittaa itse verokortin.

Kunnan Taitoa / Essoten hk-avustajat
Pohjolankatu 2
96100 Rovaniemi

Kunnan Taitoa Oy huolehtii ja vastaa

- henkilökohtaisten avustajien palkanmaksusta
- lomarahojen maksamisesta vuosilomapalkan yhteydessä
- lomakorvauksen maksamisesta lomakauden päättyessä
- työnantajamaksuista, joita ovat vero, sotu, työttömyysvakuutusmaksu ja työeläkemaksu)
- kuukausittaisten ja vuosi-ilmoitusten tekemisestä verottajalle, työeläkeyhtiöön ja työttömyysvakuutusrahastoon
- vastaa palkanlaskentaa ja – maksuun liittyviin kysymyksiin
- avustajan pyytäessä antaa työtodistuksen

Vammaispalvelu huolehtii ja vastaa

- hakemuksiin ja päätöksiin liittyvistä asioista
- henkilökohtaisten avustajien lisätuntihakemusten myöntämisestä

LÄHTEET

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä. Henkilökohtaisen avustajan työntantajaohje. Saatavilla 3.7.2018

<https://www.essote.fi/asiakkaalle/palvelut/vanhus-ja-vammaispalvelut/vammais-ja-kehitysvammaipalvelut/henkilokohtainen-apu/henkilokohtaisen-avustajan-tyonantajaohje-essote-14122017/>

Henkilökohtaisten avustajien työntantajien liitto ry. Työehtosopimus.

Saatavilla 16.3.2018 <https://heta-liitto.fi/tyoehtosopimus/>

Henkilökohtaisen avun palvelukoordinaattoreiden haastattelut

Puulan palvelukodin johtajan kanssa suoritettut keskustelut